



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

N°1 - MARS 2018

dialogue

ANALYSE

PANORAMA SOCIAL 2018



www.csl.lu

IMPRESSUM

Éditeur

Chambre des salariés

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200
F. (+352) 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Impression

Imprimerie Weprint

Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3 rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. (+352) 48 88 93
F. (+352) 40 46 22
info@libuf.lu

ISSN : 2535-9053

ISBN : 978-2-919888-09-2



Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés

Préface

Depuis 2011, la Chambre des salariés (CSL) édite son *Panorama social* qui brosse le portrait économique et social du Luxembourg en rassemblant des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées. Ce travail permet de donner une vue d'ensemble de la situation du pays et de la mettre en perspective avec celle de ses partenaires européens.

L'édition 2018 du *Panorama* est marquée par une adaptation de nombreux graphiques qui devrait faciliter la lecture et la compréhension.

Concernant le contenu, il ressort notamment de cette édition 2018 une nouvelle dégradation de la situation des ménages luxembourgeois, et cela tant en termes d'inégalités des revenus, de pauvreté, que de chômage. De fait, la plupart des indicateurs persistent à des niveaux plus défavorables que leur moyenne temporelle.

Si le Grand-Duché est l'un des pays les plus développés au monde, sa richesse se trouve encore et toujours relativement inégalement répartie au sein de la population. D'ailleurs, le taux de risque de pauvreté y reste à un niveau historiquement élevé.

En outre, si la création d'emplois connaît depuis plusieurs années une évolution favorable, le chômage, lui, reste, en dépit d'une tendance baissière entamée au cours des dernières années, à des niveaux élevés. Ceci est d'autant plus préoccupant que ce phénomène se conjugue avec une stagnation du nombre de chômeurs de longue durée à un niveau relativement important, notamment auprès des travailleurs handicapés et de ceux à capacité de travail réduite.

Qui plus est, le travail ne protège pas forcément de la pauvreté. En effet, en comparaison européenne, les travailleurs du Luxembourg comptent parmi les plus exposés au risque de pauvreté.

Ces constatations sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, comme par le passé, le *Panorama social* place la focale sur un sujet particulier. Il s'agit cette année d'une analyse concernant le patrimoine des ménages au Luxembourg et dans les pays voisins. Menée par l'équipe de l'INSIDE - *Integrative Research Unit on Social and Individual Development* de l'Université du Luxembourg, l'étude vient offrir un éclairage sur la répartition de la richesse au Grand-Duché.

Luxembourg, mars 2018

Sigles utilisés

AAA	Association d'assurance accident
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
AT	Autriche
BE	Belgique
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
CTR	Capacité de travail réduite
CY	Chypre
DE	Allemagne
DK	Danemark
EE	Estonie
EFT	Enquête sur les forces de travail
EL	Grèce
ES	Espagne
FR	France
FI	Finlande
IE	Irlande
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
IPCN	Indice des prix à la consommation national
IT	Italie
LU	Luxembourg
LT	Lituanie
LV	Lettonie
MT	Malte
NL	Pays-Bas
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
pp	Points de pourcentage
PT	Portugal
SE	Suède
SH	Salarié handicapé
SI	Slovénie
SK	Slovaquie
SSM	Salaire social minimum
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques
UE	Union européenne
UE15	Europe des Quinze (ensemble des 15 premiers États membres de l'UE)
UE28	Europe des Vingt-huit (ensemble des États membres de l'UE au 1 ^{er} juillet 2013)
UK	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
ZE	Zone euro des Dix-neuf (ensemble des 19 États membres de la zone euro au 1 ^{er} janvier 2015)

Sommaire

I.	INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ	7
1.	Inégalités capital - travail	10
2.	Inégalités de revenus	12
2.1	Rapport S80/S20	12
2.2	Coefficient de Gini	14
2.3	Revenus par type de ménage	18
2.4	Revenu national total équivalent	20
3.	Inégalités de salaires	22
3.1	Rapport S95/S20	22
3.2	Population au salaire social minimum	24
3.3	Rapport des gains salariaux au salaire social minimum	26
4.	Inégalités fiscales	28
5.	Pauvreté	30
5.1	Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux	30
5.2	Risque de pauvreté selon le type de ménage	32
5.3	Taux de risque de pauvreté selon l'activité	34
5.4	Logement : lourdes charges financières liées au logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement	36
5.5	Écart relatif de pauvreté selon l'âge	38
5.6	Difficultés à joindre les deux bouts	40
5.7	Gestion des dépenses imprévues	42
6.	Inégalités de santé	44
6.1	Autoperception de l'état de santé	44
6.2	Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical	46
6.3	Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire	48

Les grandes tendances 51

ENCADRÉ : la répartition du patrimoine au Luxembourg 52

II.	CHÔMAGE ET EMPLOI	57
1.	Chômage	60
1.1	<i>Chômage total et chômage des jeunes</i>	60
1.2	<i>Chômage de longue durée</i>	62
2.	Chômage : zoom sur le Luxembourg	64
2.1	<i>Chômage indemnisé et non indemnisé</i>	64
2.2	<i>Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription</i>	66
2.3	<i>Chômage selon le genre et la durée d'inscription</i>	68
2.4	<i>Chômage de longue durée selon l'âge</i>	70
2.5	<i>Chômage et pauvreté</i>	72
2.6	<i>Mesures pour l'emploi</i>	74
3.	Emploi	76
3.1	<i>Création d'emplois et taux d'emploi</i>	76
3.2	<i>Taux d'emploi par catégories</i>	78
3.3	<i>Taux d'emploi corrigé</i>	80
4.	Emploi : zoom sur le Luxembourg	82
4.1	<i>Emploi et chômage</i>	82
4.2	<i>Durée du travail</i>	84
5.	Non-emploi : zoom sur le Luxembourg	86
5.1	<i>Disposition à travailler</i>	86
5.2	<i>Raison du non-emploi</i>	88
	Les grandes tendances	91

III.	CONDITIONS ET QUALITÉ DE L'EMPLOI	93
1.	Emploi atypique et/ou asocial	96
1.1	<i>Emploi temporaire</i>	96
1.2	<i>Emploi intérimaire et détachement</i>	98
1.3	<i>Emploi à temps partiel</i>	100
1.4	<i>Emploi salarié le soir et population ayant deux emplois</i>	102
1.5	<i>Emploi salarié de nuit et travail posté</i>	104
2.	Pauvreté laborieuse	106
2.1	<i>Risque de pauvreté et temps de travail</i>	106
2.2	<i>Taux de risque de pauvreté par type d'activité</i>	108
3.	Accidents du travail	110
3.1	<i>Fréquence des accidents</i>	110
3.2	<i>Caractéristiques des accidents reconnus</i>	112
4.	Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi	114
4.1	<i>Évolution du Quality of work Index</i>	114
4.2	<i>Évolution des conditions de travail</i>	118
4.3	<i>Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés</i>	122
4.4	<i>Autres caractéristiques du travail au Luxembourg</i>	124
4.5	<i>La numérisation du travail</i>	128
	<i>Les grandes tendances</i>	132
	LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL	135

I.

INÉGALITÉS ET PAUVRETÉ

Remarques liminaires et contexte

Si le Luxembourg compte parmi les pays les plus économiquement avancés du monde et connaît un niveau de PIB par tête parmi les plus élevés, cela ne signifie pour autant pas que tout le monde y est logé à la même enseigne.

En effet, même le riche Grand-Duché de Luxembourg n'échappe pas au développement des inégalités sociales et économiques auxquelles sont confrontés les autres pays.

Ces inégalités s'exercent dans tous les domaines de la vie quotidienne : emploi, santé, logement, enseignement, patrimoine... et ont dès lors un impact considérable sur nos sociétés et leur fonctionnement. Cela d'autant plus que les inégalités en tout genre ont tendance à se cumuler, à se renforcer mutuellement et à se reproduire de génération en génération.

Le taux de risque de pauvreté est une forme particulière de mesure des inégalités. Il est une représentation des inégalités de revenus pondérée par la taille des ménages et permet de déterminer les catégories de population les plus exposées aux inégalités.

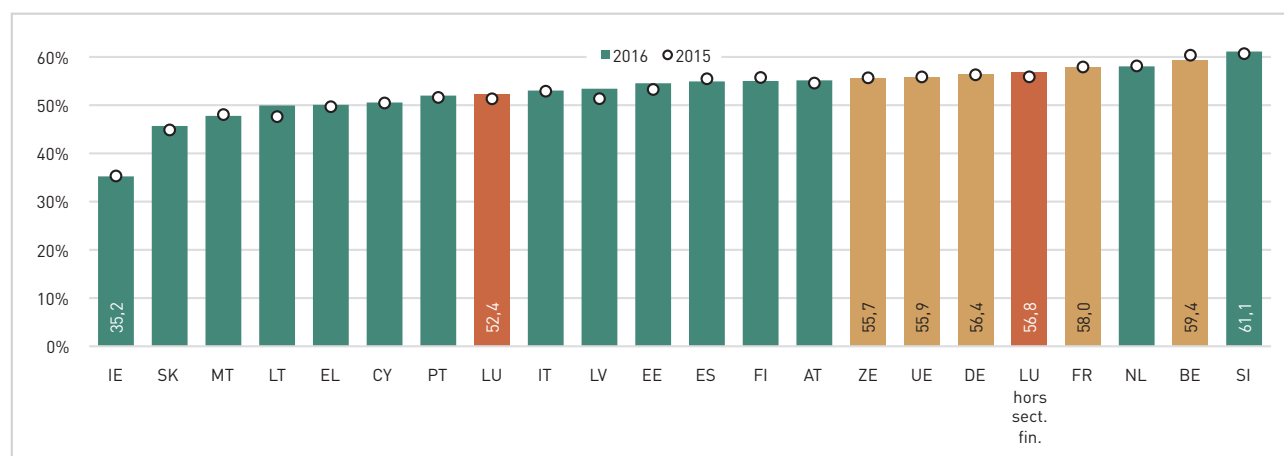
Bien que les inégalités soient omniprésentes et aient tendance à se renforcer au fil du temps, cela ne veut pas dire qu'elles sont toujours aisément repérables et mesurables. Qui plus est, les données permettant d'appréhender la prévalence des différentes formes d'inégalité ne sont pas aisément disponibles et compréhensibles pour un tout un chacun.

Afin de remédier à cela, et de remettre les inégalités, la pauvreté ainsi que les conséquences de ces deux phénomènes à l'ordre du jour des débats politiques,

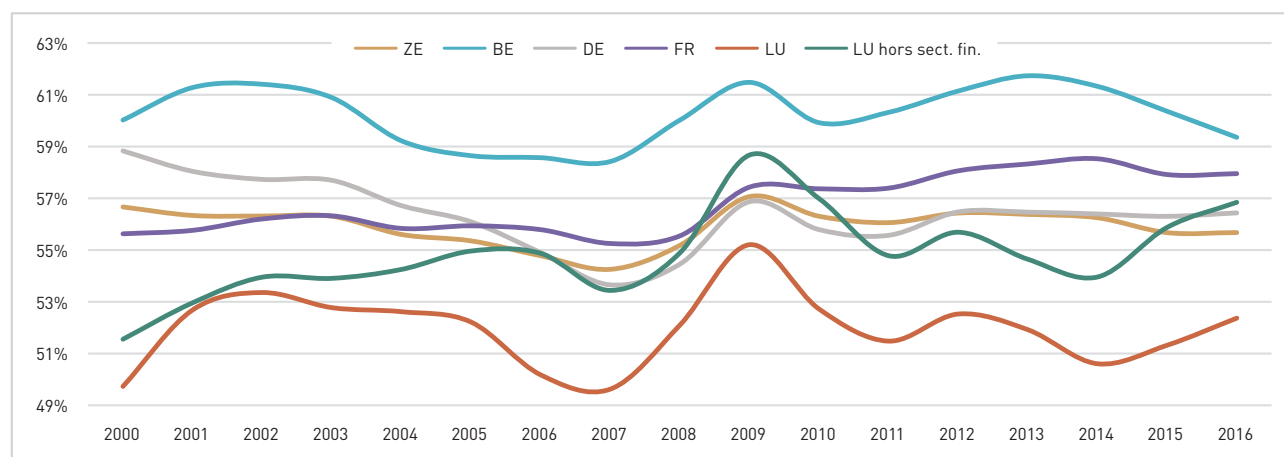
le *Panorama social* s'efforce, dans cette première partie, de broser un large tableau des principales formes d'inégalités auxquelles fait face le Grand-Duché.

Le principal constat que l'on peut retirer de l'analyse menée au cours des pages suivantes est que si le Luxembourg reste pour l'heure encore relativement moins, voire moyennement exposé aux inégalités, force est de constater que celles-ci affichent une nette tendance au renforcement au fil du temps.

Part salariale dans la valeur ajoutée brute, 2015 et 2016



Évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée brute



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Inégalités capital - travail

Quand on parle d'inégalités, on se réfère souvent aux inégalités de salaires ou de revenus entre les ménages. Pourtant, la première source d'inégalités sociales provient de la répartition primaire des revenus entre les individus détenant le capital et en percevant les revenus et les personnes qui n'ont pour seuls revenus que ceux qui découlent de leur travail.

La richesse monétaire produite chaque année est mesurée par la valeur ajoutée brute (VAB). C'est à partir de cette richesse que sont rémunérés les deux principaux acteurs de la production de biens et de services : le capital et le travail. Ainsi, en amont des inégalités entre groupes de salariés ou de ménages, il existe une inégalité dans le partage primaire de la richesse produite. Cette dernière inégalité accentue les premières au bénéfice des personnes disposant de revenus du capital. À ce titre, il est utile de rappeler que l'économie européenne n'aura jamais connu un dynamisme aussi fort que lorsque les salaires augmentaient au même rythme que la productivité, permettant ainsi de maintenir constant le partage des richesses créées entre capital et travail. Or, depuis plus de trente ans, l'Europe s'est engagée sur la voie de la modération salariale et, se privant par-là de ses propres débouchés, du ralentissement mécanique de la croissance.

L'indicateur de partage de la VAB utilisé fait le rapport entre la VAB revenant au travail et la VAB totale. Un résultat de 75% signifie ainsi que trois quarts de la VAB reviennent au travail et un quart au capital.

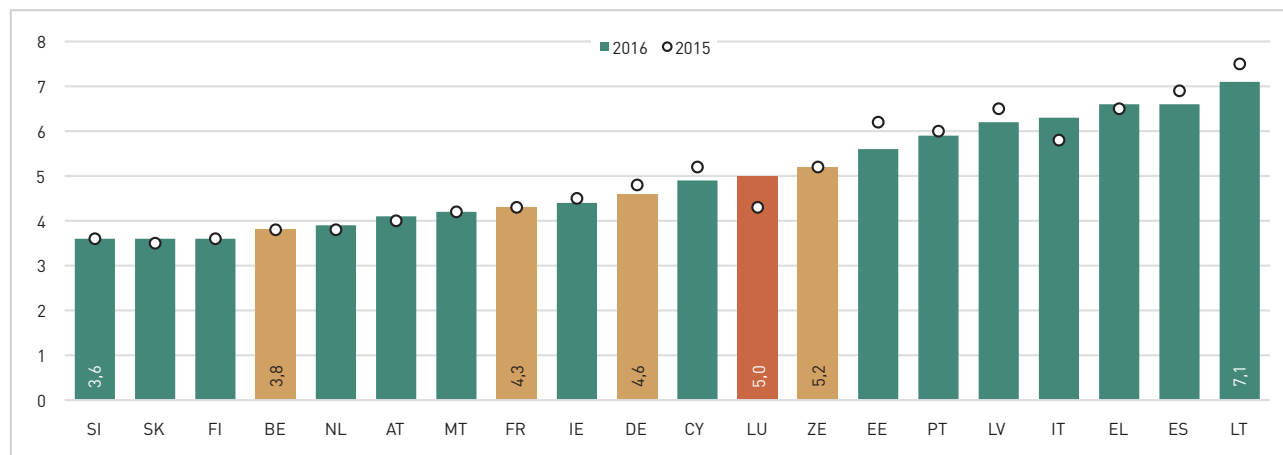
Comme le montrent les graphiques ci-contre, le Luxembourg figure, au sein de la zone euro à un niveau de partage de la VAB relativement faible. Hors secteur financier, les performances luxembourgeoises sont plus favorables et dépassent légèrement la moyenne européenne, tout en restant en-deçà des niveaux observés en France ou en Belgique, où le partage de la valeur ajoutée est considérablement plus favorable aux salariés.

Toutefois, comme on le verra dans les sections suivantes, une part élevée du travail dans la VAB ne signifie pas nécessairement que celle-ci est équitablement répartie au sein de la population.

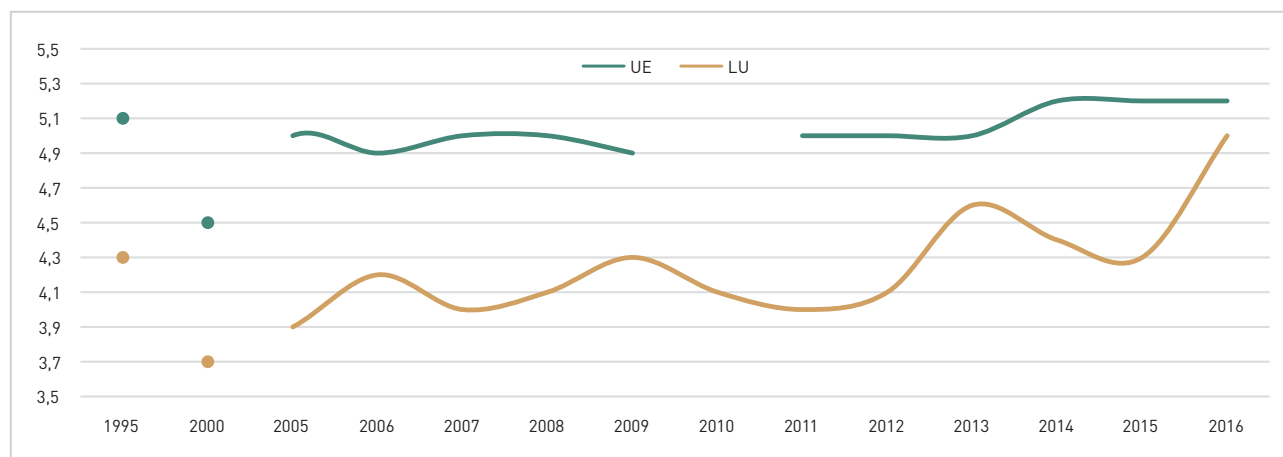
Pour ce qui est de l'évolution du partage de la VAB, on constate que celle-ci reste relativement stable au fil du temps. Au cours des dix dernières années (et si l'on ignore l'impact transitoire de la crise de 2007), le Luxembourg connaît une stagnation de la part salariale. Hors secteur financier, la progression de la part des richesses créées revenant aux travailleurs se comporte de façon similaire aux niveaux de partage de la VAB : proche de la moyenne européenne mais en-dessous des évolutions observées en France et en Belgique.

Si l'on prend 2001 comme année de départ, le partage de la VAB au Luxembourg connaît une très légère tendance baissière, sauf entre 2006 et 2009 où il connaît une forte variation conjoncturelle. Pour ce qui est de la part salariale hors secteur financier, elle tend à augmenter faiblement.

Ratio S80/S20, 2015 et 2016

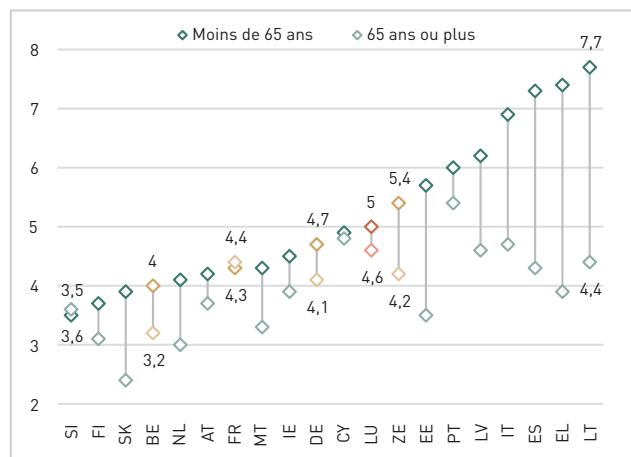


Évolution du ratio S80/S20 au Luxembourg et dans l'UE



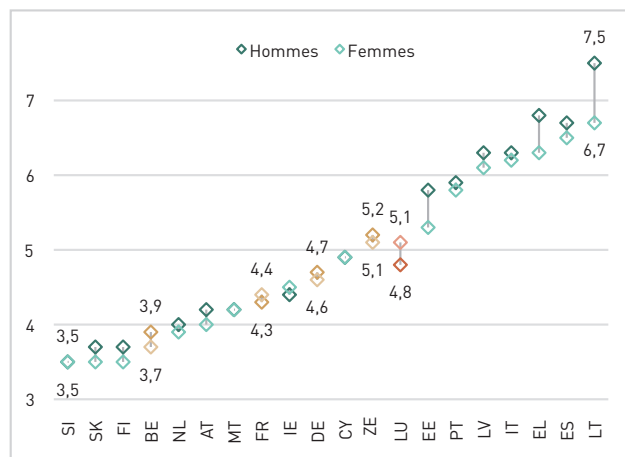
Note : UE15 avant 2005 ; UE27 de 2005 à 2009 ; UE28 à partir de 2010

Ratio S80/S20 selon l'âge, 2016



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Ratio S80/S20 selon le genre, 2016



Note : pour la Slovaquie, Malte et Chypre, les ratios S80/S20 des hommes et des femmes sont égaux

Inégalités de revenus

2.1

Rapport S80/S20

Le ratio S80/S20 permet de comparer la part du revenu disponible équivalent¹ perçue par les 20% les plus riches (le dernier quintile) à celle perçue par les 20% les plus pauvres (le premier quintile). Lorsque ce rapport augmente, l'écart entre revenus du premier et du dernier quintile augmente.

En 2016, le Luxembourg est l'un des rares pays où ce rapport augmente (et cela de façon conséquente), tandis que dans la plupart des pays de la zone euro le rapport reste stable ou diminue en comparaison avec 2015. Avec ces résultats, le Luxembourg se classe en position intermédiaire au sein de la zone euro et de l'Union européenne. Si l'on considère l'évolution à long terme, c'est-à-dire sur les vingt dernières années, la

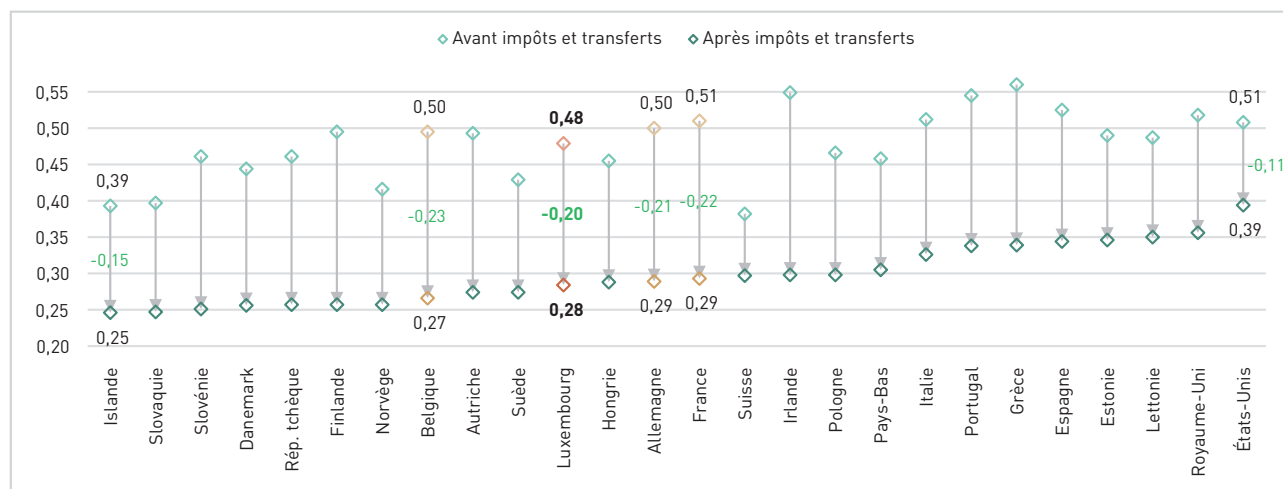
tendance au Luxembourg est clairement à la hausse, bien qu'évoluant en dents de scie. Après une décrue entre 2013 et 2015, le ratio S80/S20 luxembourgeois connaît une forte hausse et se rapproche de la moyenne européenne qui reste cependant un peu plus élevée.

Dans l'ensemble des pays analysés (à l'exclusion de la France), le ratio S80/S20 est plus élevé pour les individus ayant moins de 65 ans que pour leurs aînés. Cette situation peut notamment s'expliquer par la réduction de l'éventail de revenus au sein de la population de retraités par rapport aux fortes divergences de revenus qui peuvent exister au sein de la population active.

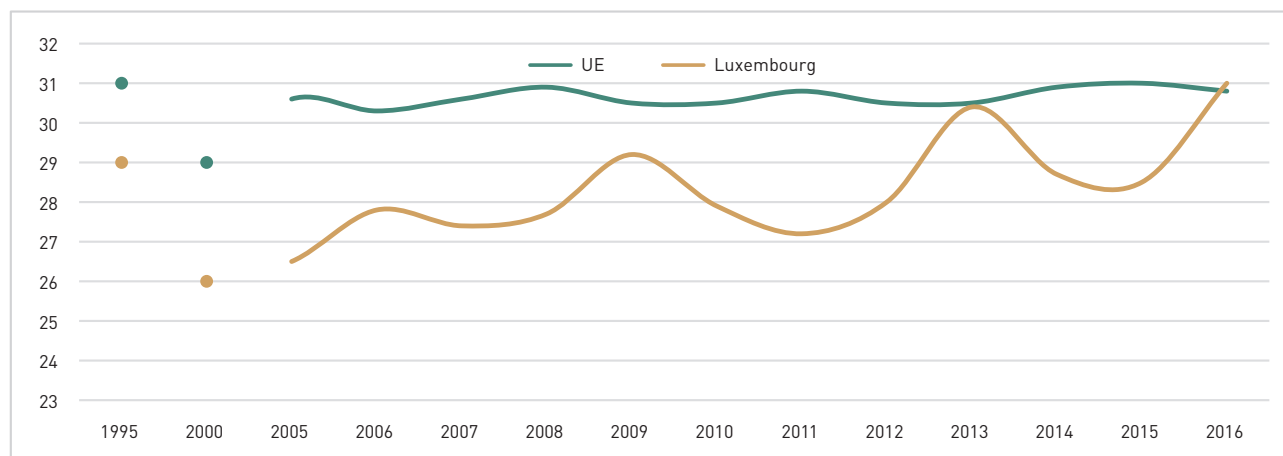
Un constat analogue peut être dressé en ce qui concerne le rapport entre revenus élevés et bas revenus selon le genre : les femmes connaissent généralement un niveau d'inégalité plus faible. Toutefois, le Luxembourg (tout comme la France ou l'Irlande) connaît une situation inverse, les inégalités de revenu touchant davantage les femmes que les hommes. Plus globalement, on peut encore noter que les écarts observés entre genres sont plus faibles que ceux entre les deux catégories d'âge.

¹ On parle de revenu disponible équivalent pour tenir compte de la composition du ménage. Le premier adulte compte pour 1, les autres personnes de plus de 14 ans pour 0,5 et les enfants de moins de 14 ans pour 0,3. À titre d'exemple, un parent élevant seul deux enfants de moins de 14 ans peut percevoir un revenu annuel de 50 000 euros, mais son revenu équivalent ne sera que de 31 250 euros, car égal à : $50\,000 / (1 + 0,3 + 0,3)$.

Coefficient de Gini du revenu disponible, ensemble de la population, 2014



Évolution du coefficient de Gini après impôts et transferts, ensemble de la population



Note : UE15 avant 2005 ; UE27 de 2005 à 2009 ; UE 28 à partir de 2010

Inégalités de revenus

2.2

Coefficient de Gini

À la différence du rapport S80/S20 qui n'est sensible qu'aux changements aux extrêmes de la distribution des revenus, c'est-à-dire ceux intervenant dans les premier et dernier quintiles, le coefficient de Gini permet de prendre en compte l'ensemble de la distribution. Si la répartition des revenus est égalitaire (tout le monde perçoit le même revenu), le coefficient de Gini devient nul ; il est égal à l'unité si l'intégralité du revenu national tombe entre les mains d'une seule personne. Ainsi, plus le coefficient de Gini se rapproche de l'unité, plus les inégalités dans la distribution des revenus sont fortes.

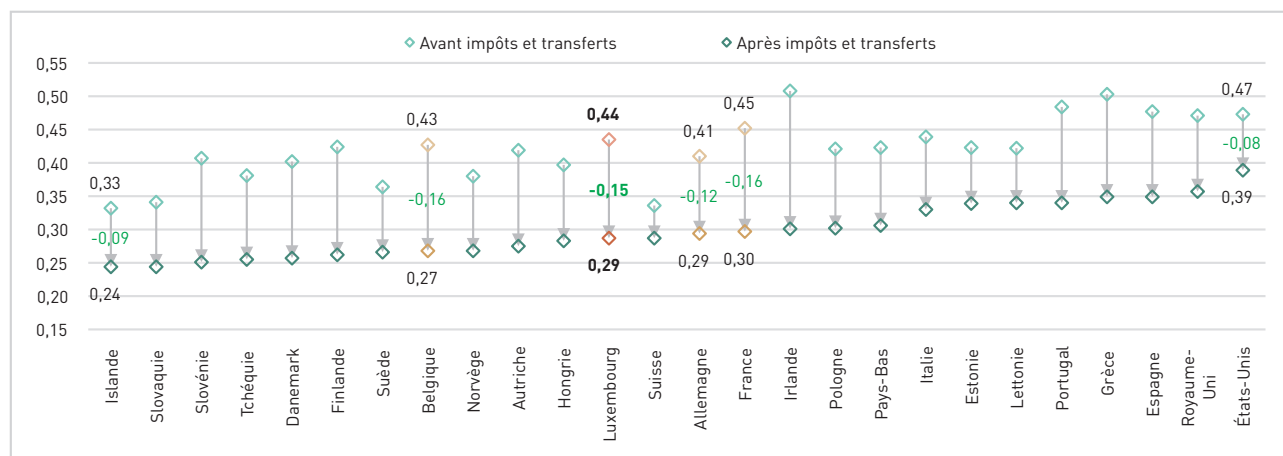
Les données de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) permettent d'appréhender l'effet redistributif des politiques sociales en comparant le coefficient de Gini avant impôts et transferts sociaux à ce même coefficient calculé après impôts et transferts. Au sein des pays européens membres de l'OCDE pour lesquels des informations sont disponibles, le Luxembourg se situe, en 2014 et avant impôts et transferts, au douzième rang des pays européens les plus égalitaires. Après impôts et transferts, le Luxembourg se classe onzième.

Si l'on range les pays selon l'ampleur de l'effet de la redistribution sur les inégalités, le Luxembourg est seizième, alors qu'il était onzième l'année précédente.

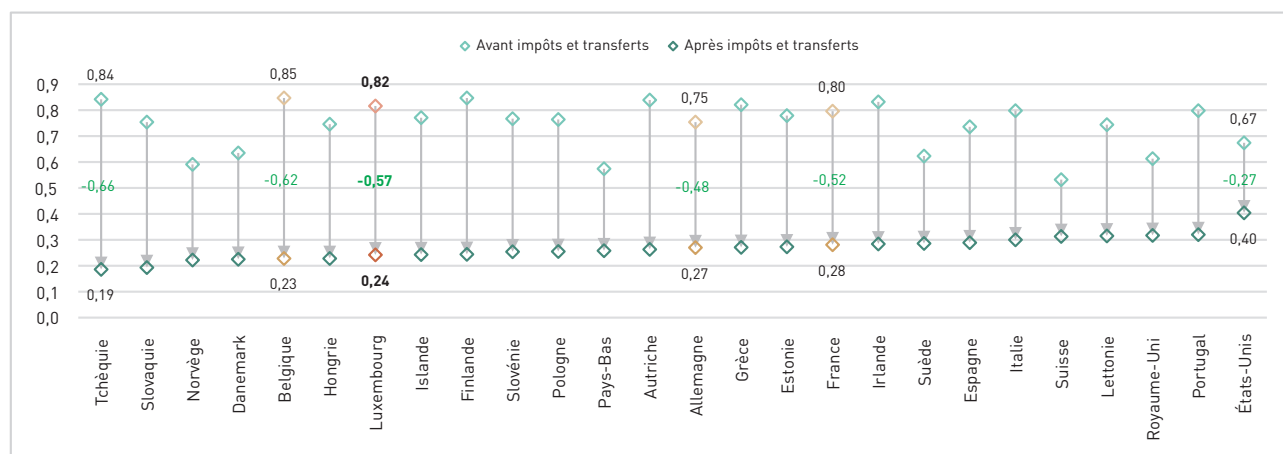
Force est de constater que les inégalités dans la distribution des revenus connaissent une forte tendance à la hausse depuis la fin des années 1990. En effet, au cours de cette période, le Luxembourg voit son coefficient de Gini augmenter, pour atteindre le niveau d'inégalités mesuré pour l'UE en 2013. En 2014 et 2015, le coefficient de Gini diminue au Luxembourg, pour connaître à nouveau une hausse en 2016, dépassant même légèrement le niveau d'inégalités constaté dans l'UE.

Coefficient de Gini du revenu disponible, 2014

Population en âge de travailler (18-65 ans)

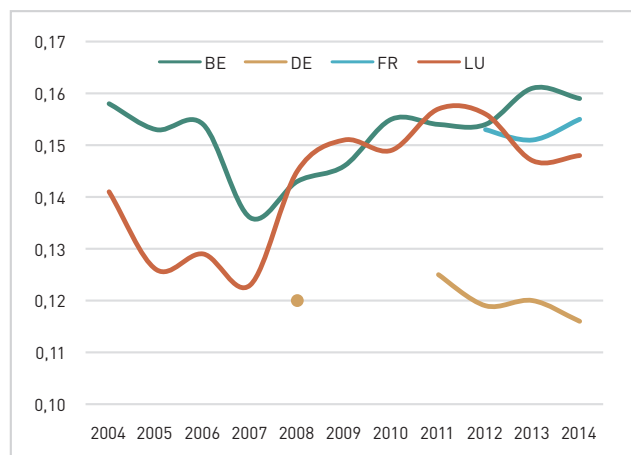


Population à l'âge de la retraite (65 ans et plus), 2013

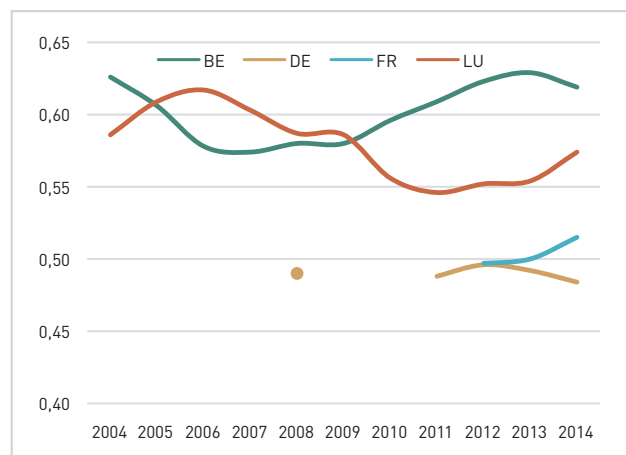


Évolution de l'écart entre les deux coefficients de Gini

Population en âge de travailler



Population à l'âge de la retraite



Données : OCDE ; graphiques : CSL

Inégalités de revenus

2.2

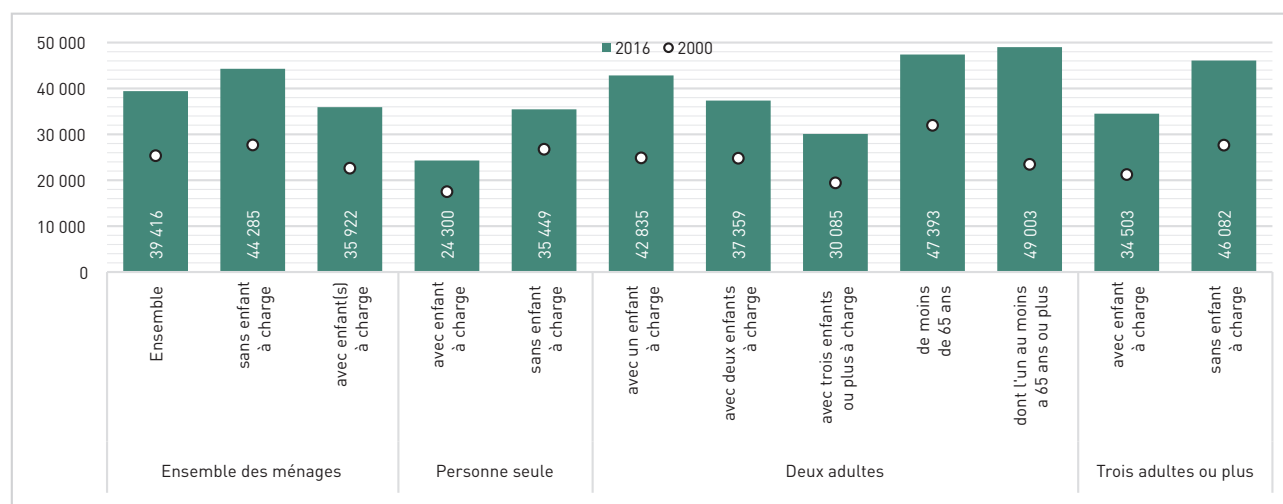
Coefficient de Gini

L'analyse présentée ci-avant peut être complétée par une décomposition des inégalités de revenus selon deux groupes distincts : la population en âge de travailler (de 18 à 65 ans) et la population à l'âge de la retraite (de 65 ans ou plus). Dès lors, hors impôts et transferts sociaux, les inégalités apparaissent comme étant nettement moins importantes dans le premier groupe que dans le second. En effet, pour la population en âge de travailler, on constate que le coefficient de Gini (avant impôts et transferts) le plus élevé (soit 0,51 pour l'Irlande) est inférieur au coefficient de Gini le plus faible observé auprès des personnes à l'âge de la retraite (0,57 pour les Pays-Bas). Pour ce qui est du Luxembourg, avant impôts et transferts, celui-ci se situe plutôt en fin de classement dans les deux cas.

La prise en compte des transferts sociaux et des impôts donne une autre image des inégalités de revenus au Luxembourg. Le pays se place alors plus favorablement dans les deux cas. En ce qui concerne plus particulièrement les personnes à l'âge de la retraite, on constate que le Luxembourg se classe au septième rang et compte donc parmi les pays où les inégalités sont les plus réduites par les politiques de redistribution. De ce point de vue, seules la République Tchèque, la Belgique, la Finlande et l'Autriche font légèrement mieux au sein des pays européens membres de l'OCDE.

Toutefois, la forte réduction des inégalités, grâce aux transferts sociaux et aux impôts, observée ci-avant, ne signifie pas nécessairement que les inégalités s'amenuisent au fil du temps. Ainsi, au Luxembourg, sur les vingt dernières années, l'écart entre les coefficients de Gini avant et après transferts sociaux et impôts connaît une forte augmentation pour la population en âge de travailler. Cela indique que la redistribution a un rôle de plus en plus important dans la réduction des inégalités de revenu. Mais, dans le même temps, on constate que les inégalités de revenu après transferts sociaux et impôts ont tendance à augmenter sur cette même période (voir page précédente), signifiant que les faits générateurs des inégalités prennent, eux aussi, une ampleur de plus en plus importante que la redistribution peine à contrecarrer, et cela d'autant plus que l'effet redistributeur des impôts et transferts sociaux diminue puis se stabilise à un niveau plus faible en fin de période (voir partie I 5.1).

Revenu équivalent moyen net selon la composition du ménage, en euros, Luxembourg



Variation en pourcentage du revenu équivalent moyen et selon la composition du ménage, en moyennes annuelles, Luxembourg



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Inégalités de revenus

2.3

Revenus par type de ménage

De façon générale, les ménages avec enfants disposent d'un revenu équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition du ménage) inférieur à celui de l'ensemble des ménages. Cette inégalité en termes de revenu équivalent est particulièrement marquée pour les ménages monoparentaux et les ménages de couples avec au moins trois enfants. À l'autre extrême, on retrouve notamment les différents types de ménages sans enfant.

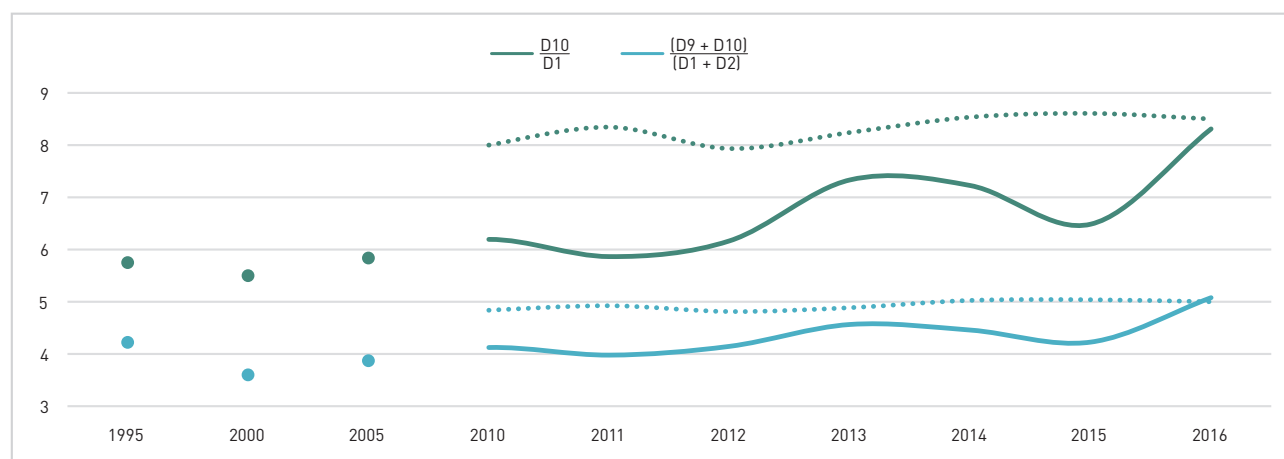
Quand l'on compare les différents niveaux de revenus, on observe une forte dispersion par rapport à la moyenne pour l'ensemble de la population. En effet, il appert notamment que les ménages monoparentaux se situent à des niveaux correspondant à seulement 61% de la moyenne nationale, alors même que les couples sans ou avec un seul enfant connaissent des revenus qui sont au moins 10% supérieurs à la moyenne nationale.

Par rapport à 2015, on constate une baisse généralisée des revenus équivalents moyens des ménages. De ce point de vue, ce sont particulièrement les ménages monoparentaux ainsi que les couples avec deux enfants ou plus qui connaissent une dégradation notable de leur niveau de vie.

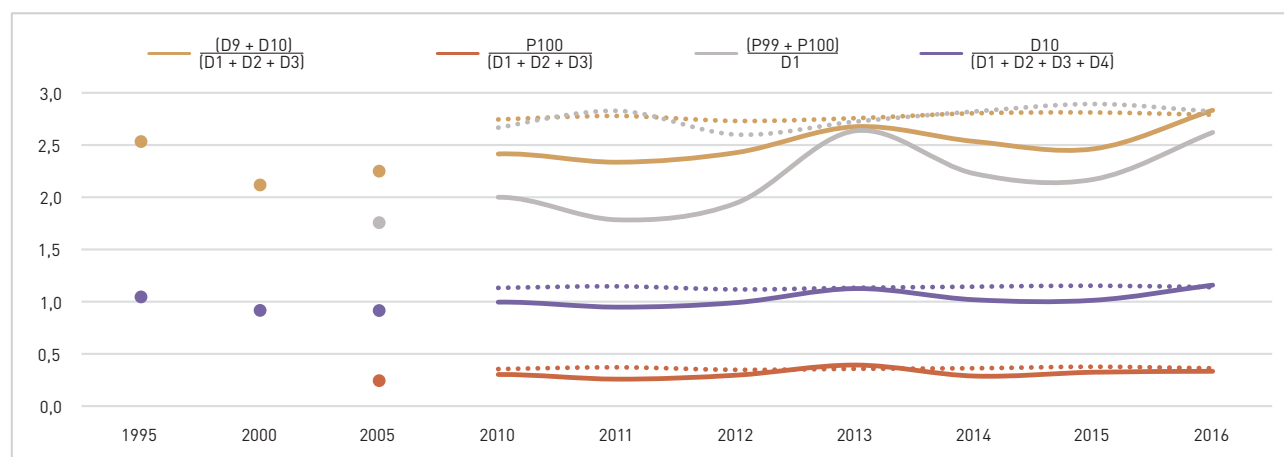
Les évolutions du revenu équivalent moyen net sont également très disparates selon le type de ménage. Si pour l'ensemble des ménages le revenu équivalent a augmenté en moyenne annuelle de 1,3% depuis 2010, et diminué de 0,7% par rapport à 2015, les ménages d'adultes isolés et les ménages sans enfant dépendant connaissent une stagnation de leurs revenus à moyen terme. En 2015, le revenu équivalent moyen des ménages de deux adultes avec trois enfants ou plus connaît une forte hausse par rapport aux années précédentes. En effet, il passe à près de 37 000 euros après avoir oscillé aux alentours de 31 000 euros entre 2005 et 2014.

De façon plus générale, on observe que le revenu équivalent net des ménages sans enfant est nettement au-dessus de la moyenne nationale, tandis que celui des ménages avec enfants se situe généralement en deçà de cette moyenne, et cela malgré une tendance haussière depuis 2000.

Ratios inter-quantiles de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg



Ratios inter-quantiles de la part du revenu national total équivalent, Luxembourg



Note : les lignes en pointillés représentent les valeurs pour l'UE

Inégalités de revenus

2.4 Revenu national total équivalent

Les ratios présentés dans les graphiques ci-contre renseignent sur la répartition du revenu national équivalent (c'est-à-dire tenant compte de la composition des ménages). Ils comparent la part de ce revenu perçue par les différents quantiles ou regroupements de la population (voir encadré « Méthode » ci-dessous).

Il est notamment possible de comparer la part du revenu total équivalent perçue par les 10% les plus riches à celle perçue par les 10% les plus pauvres en recourant au ratio $\frac{D10}{D1}$. Il ressort de cette comparaison que le ratio oscille entre 5 et 6 jusqu'au début des années 2000 pour, ensuite, augmenter en dents de scie jusqu'à un maximum de 7,3 en 2013 et légèrement diminuer au cours des deux années suivantes. Cependant, l'année 2016 est marquée par une forte hausse de cet indicateur, qui atteint la valeur de 8,3. Cela signifie que les 10% les plus aisés perçoivent une part du

revenu total équivalent environ 8,3 fois plus importante que celle perçue par les 10% les plus pauvres. Au niveau européen, ce ratio s'élève à 8,5.

Pour comparer les différentes catégories de population entre elles, le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) définit les trois classes modeste, moyenne et aisée comme correspondant respectivement aux trois premiers déciles (les 30% les plus pauvres de la population), aux cinq déciles suivants et aux deux derniers déciles (donc les 20% les plus riches).

Ainsi, le ratio $\frac{D9+D10}{D1+D2+D3}$ compare les parts du revenu national allant à la classe aisée (D9 et D10) et à la classe modeste (D1 à D3). Ce ratio connaît, sur la période observée, une légère tendance à la hausse et dépasse en 2016 la moyenne européenne.

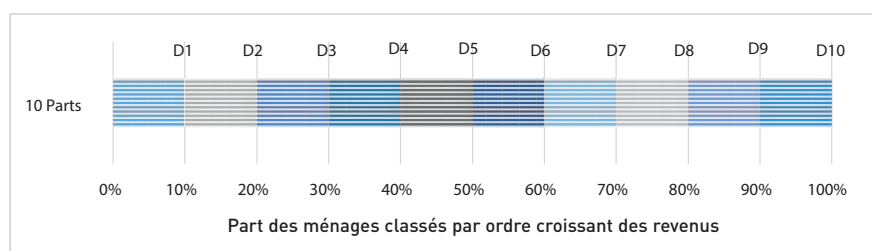
Sur cette même période d'analyse, le ratio $\frac{D10}{D1+D2+D3+D4}$ affiche une relative stabilité, notamment en ce qui concerne la dernière décennie où il ne dépasse guère l'unité. Cela signifie alors que tout au long de la période, les 10% les plus aisés détiennent une part du revenu national équivalent similaire à celle obtenue par les 40% les plus pauvres. En 2016, cet indicateur s'élève à 1,2.

En observant de plus près les évolutions prises par les percentiles les plus élevés de la distribution des revenus, il apparaît clairement que leur part du revenu a connu d'importantes progressions au cours des dernières années. Si celles-ci se sont en partie résorbées en 2014 et en 2015, elles repartent nettement à la hausse en 2016 et restent à des niveaux nettement au-dessus de la moyenne historique des vingt dernières années.

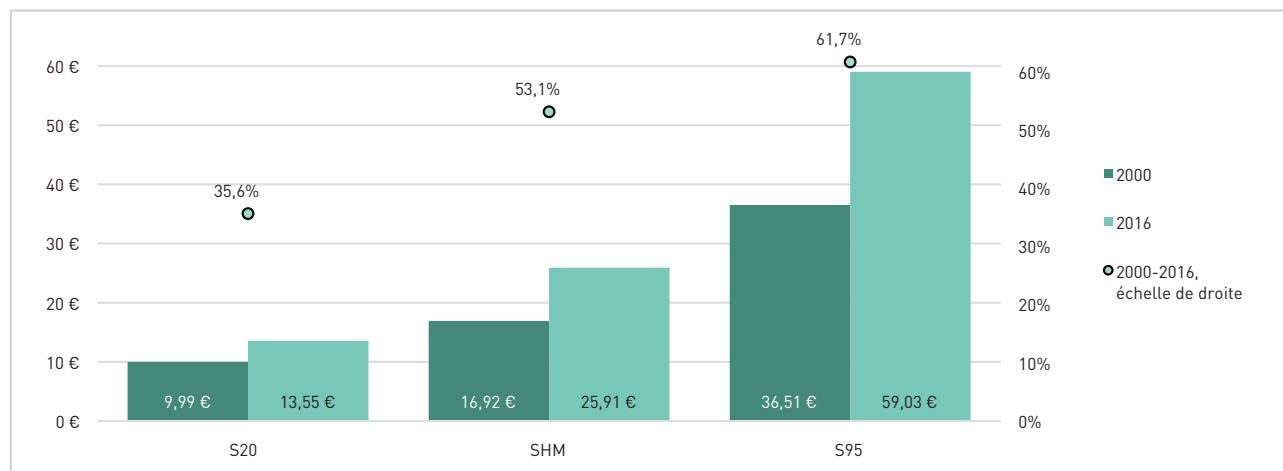
Méthode

Les ménages classés par ordre croissant de revenus sont répartis en groupes de même taille, par exemple en 10 groupes pour trouver les déciles D1, D2... D10. Ces valeurs représentent les frontières séparant les différents groupes contenant à chaque fois 10% des ménages. Ainsi, on calcule le ratio $\frac{D10}{D1}$ pour savoir dans quelle mesure les revenus des 10% de ménages les plus aisés dépassent ceux des 10% les plus pauvres.

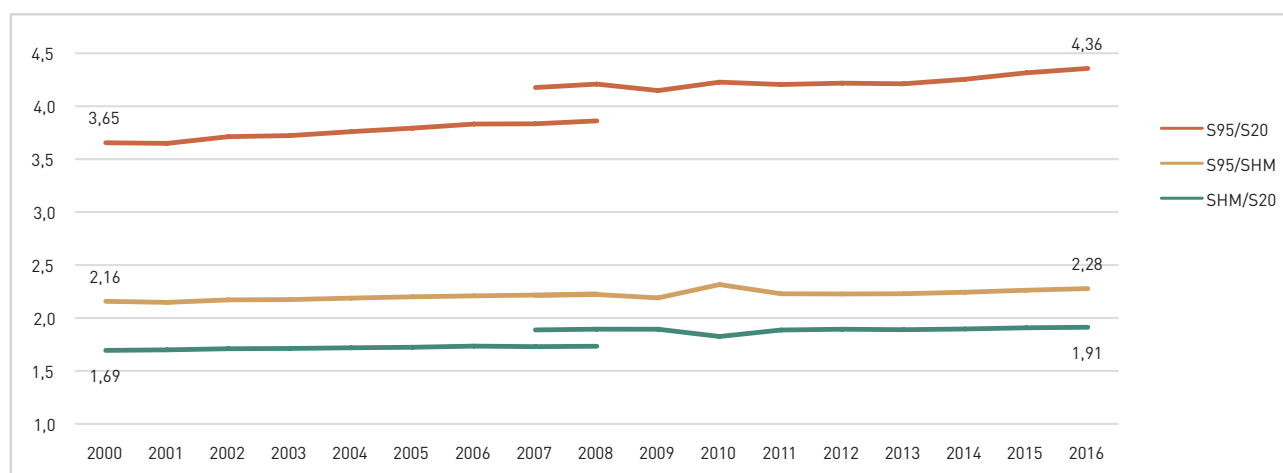
On peut appliquer cette méthode en divisant l'ensemble de la population en un nombre quelconque de groupes. Les autres découpages les plus utilisés sont les quartiles, les quintiles et les percentiles qui partagent la population respectivement en 4 groupes de 25%, 5 groupes de 20% et 100 groupes de 1%.



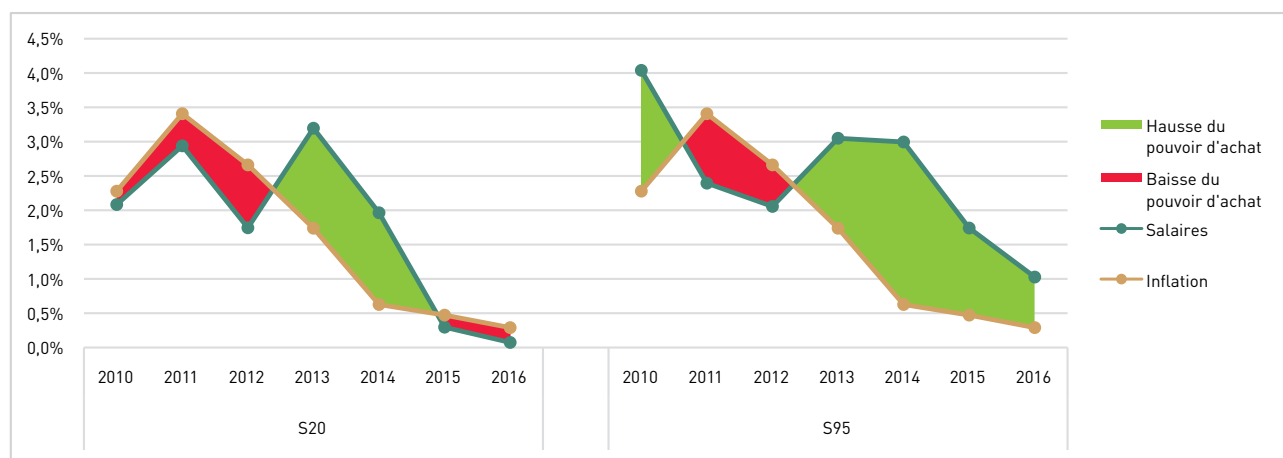
Salaires horaires bruts, Luxembourg



Évolution des écarts salariaux horaires, Luxembourg



Variation (en %) des salaires, des prix et du pouvoir d'achat, Luxembourg



Note : S20 = Salaire horaire le plus élevé parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins
 SHM = Salaire horaire moyen
 S95 = salaire horaire le plus faible parmi les 5% de salariés les mieux payés

Données : Projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail ; graphiques : CSL

Inégalités de salaires

3.1

Rapport S95/S20

Le projet de loi adaptant le salaire social minimum aux évolutions du salaire moyen permet d'obtenir des informations détaillées sur les différents niveaux de salaires et leurs évolutions². En effet, cette mise à jour se fait sur base de l'évolution du salaire moyen en excluant les 20% de salaires les plus faibles et les 5% de salaires les plus élevés dans l'échelle des salaires. On obtient donc des informations quant aux niveaux de ces salaires et aux évolutions de ces trois montants.

Au cours des quinze dernières années, le salaire moyen (SHM) a progressé plus rapidement que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés qui gagnent le moins (S20). Le rapport entre ces deux niveaux de salaire est en effet passé de 1,69 en 2000 à 1,91 en 2016. L'écart entre le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés (S95) et le salaire moyen s'est accru encore plus rapidement. Ainsi, le cumul des progressions de ces deux écarts révèle que le rapport entre les 5% de salaires les plus élevés et les 20% les plus faibles progresse de façon continue depuis 20 ans.

En 2000, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés qui gagnent le plus est 3,65 fois plus élevé que le plus haut salaire parmi les 20% de salariés les moins bien rémunérés : 36,51 euros par heure contre 9,99. En 2016, avec 59,03 euros contre 13,55, l'écart passe à 4,36. Notons aussi que les bas salaires augmentent de près de 36% entre 2000 et 2015, tandis que l'augmentation est d'environ 53% pour le salaire moyen et de 62% pour les hauts salaires.

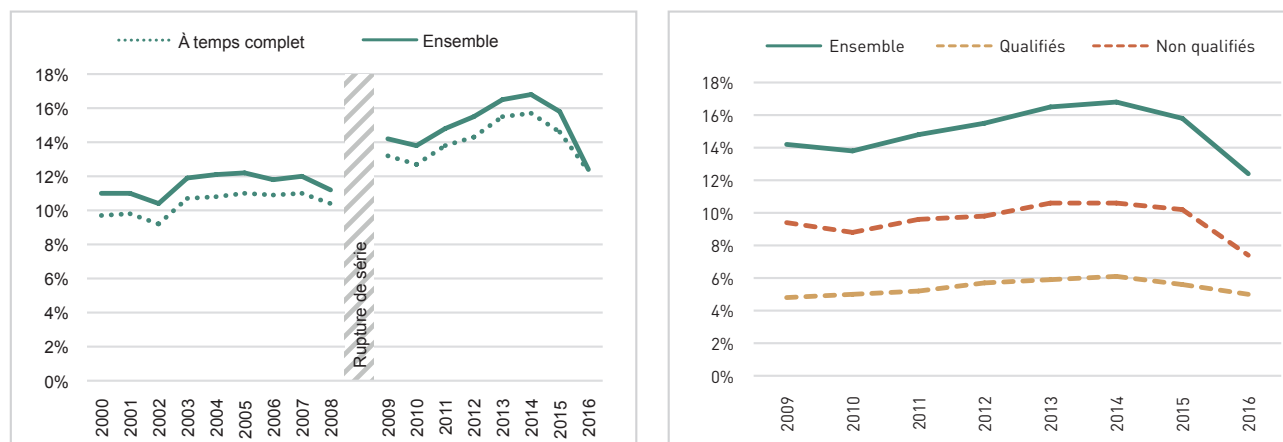
Abstraction faite de la rupture de série, si le rapport S95/SHM augmente plus rapidement que le rapport SHM/S20, c'est le signe que la moyenne est tirée vers le haut par les salaires les plus élevés. Dès lors, il est probable que nombre de salariés ne voient leurs salaires progresser que modestement par rapport aux hauts salaires.

En termes de pouvoir d'achat (calculé en soustrayant le taux d'inflation à la variation des salaires horaires nominaux), les salaires du S95 augmentent de 0,74% en termes réels entre 2015 et 2016, alors que les plus bas salaires (S20) connaissent une régression de l'ordre de 0,2%. Dans le même temps, les progressions nominales sont de 1,0% (S95) et de 0,3% (S20), tandis que le taux d'inflation s'établit à 0,1%. Si en 2013 et 2014 l'ensemble des salariés luxembourgeois connaît une progression du pouvoir d'achat, cela n'est plus le cas en 2015 et 2016, le pouvoir d'achat des bas salaires diminuant légèrement.

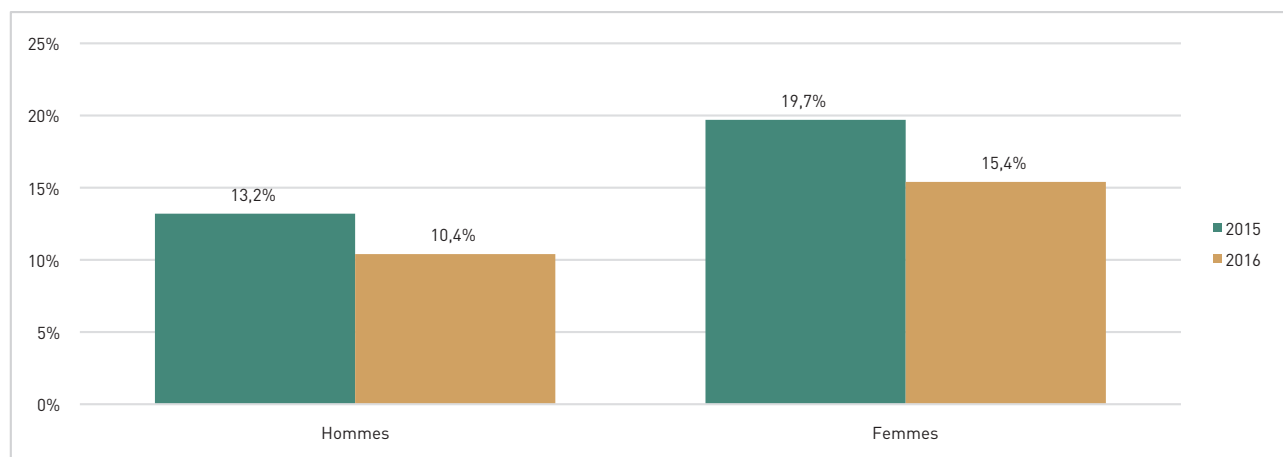
Par ailleurs, du fait des évolutions disparates du pouvoir d'achat pour les bas et les hauts salaires, depuis 2010 le pouvoir d'achat des bas salaires n'augmente que de 0,8% tandis que celui des hauts salaires connaît une progression globale d'environ 5,9%.

² Suite à l'introduction en 2009 du statut unique, la série statistique sur laquelle se base cette mise à jour connaît une rupture due à la nécessité, pour des raisons techniques, d'utiliser un nouveau fichier informatique. La méthodologie reste toutefois inchangée, et la rupture ne modifie que marginalement le salaire moyen. Toutefois, les changements sont plus notables concernant les plus bas salaires (S20) et les salaires les plus élevés (S95). En conséquence, cette rupture a une incidence importante sur le rapport S95/S20 sans pour autant fondamentalement changer le constat dressé.

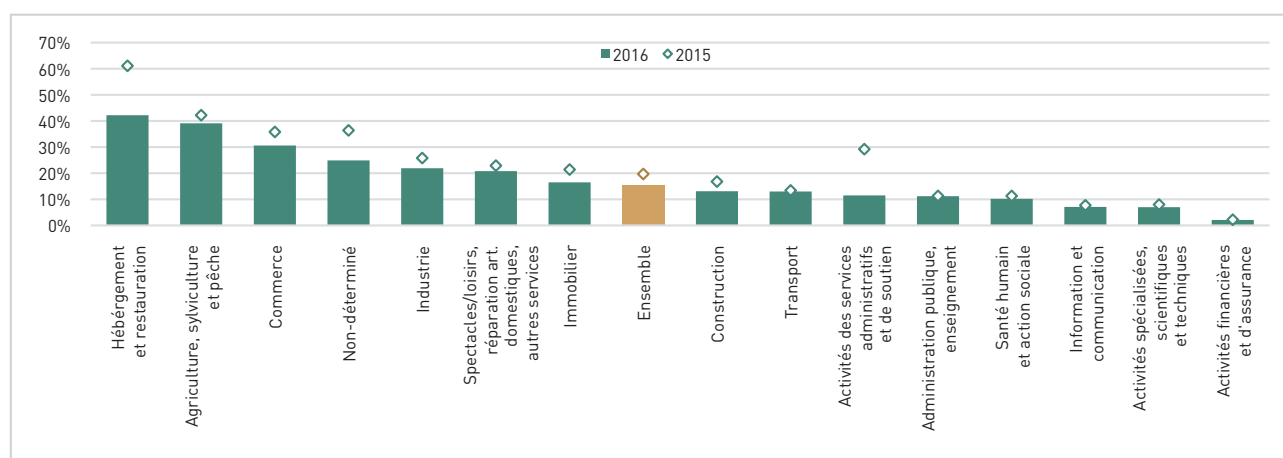
Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du salaire social minimum (SSM) au 31 mars de l'année, Luxembourg



Proportion d'hommes et de femmes (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars de l'année considérée, Luxembourg



Proportion de salariés (hors fonctionnaires) rémunérés au voisinage du SSM au 31 mars, selon le secteur d'activité, Luxembourg



Données : Projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail ; graphiques : CSL

Inégalités de salaires

3.2

Population au salaire social minimum

Au 31 mars 2016, le salaire social minimum (SSM ; en réalité jusqu'à concurrence de 102% de celui-ci) est octroyé à 12,4% des salariés (hors fonctionnaires), c'est-à-dire à 45 204 personnes, dont 38 028 (soit un peu plus de 84%) sont à temps complet. Cette population au SSM se compose d'environ 40% de salariés qualifiés et d'à peu près 60% de salariés non qualifiés.

Avant l'introduction du statut unique (c'est-à-dire avant 2009³), la proportion de salariés rémunérés au voisinage du SSM oscille autour de 11%. À partir de 2009, cette proportion augmente de façon ininterrompue jusqu'en 2014, pour atteindre un pic de près de 17%. En 2015, mais surtout en 2016, on assiste à une chute vertigineuse de la proportion de salariés rémunérés au SSM, celle-ci tombant en effet à 12,4%.

Selon les auteurs du projet de loi dont sont issues les données, la forte diminution de la proportion de salariés rémunérés au SSM est due, d'une part, à la stagnation du niveau du SSM au cours de l'année 2015, et d'autre part à l'augmentation du salaire horaire moyen (+1,5%) au cours de la même année. Ainsi, bon nombre de personnes se situant au voisinage du SSM sont passées à un niveau de rémunération se situant tout juste au-dessus de celui-ci.

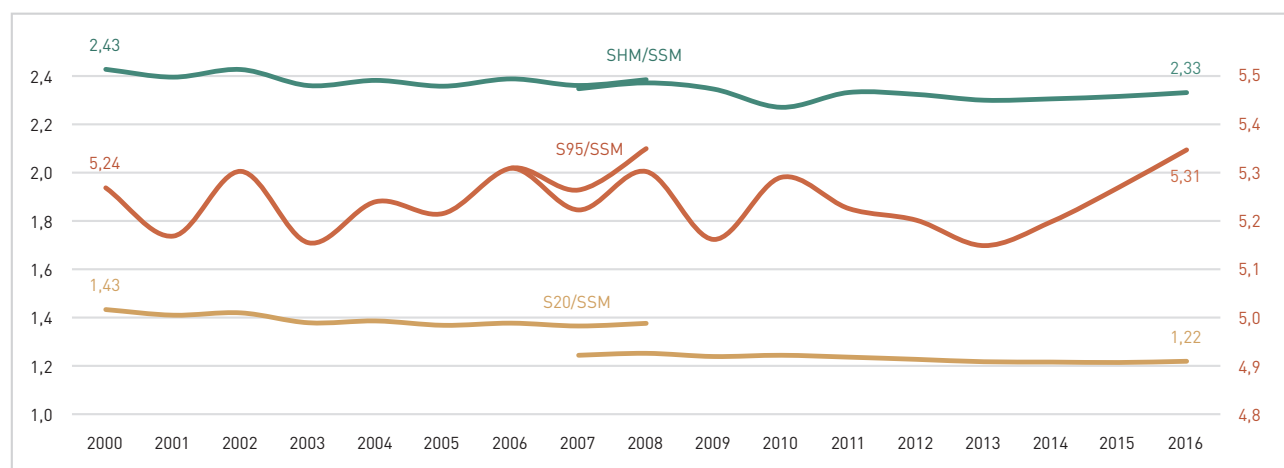
Cette forte diminution de la proportion de salariés touchant le SSM ne reste bien évidemment pas sans effet sur la répartition par genre des personnes concernées. Ainsi, la proportion de femmes touchant le SSM diminue de 19,7% en 2015 à 15,4% en 2016, tandis que pour les hommes cette même part passe de 13,2% à 10,4%.

En termes sectoriels, et malgré la forte diminution des salariés rémunérés au SSM, le classement reste largement inchangé par rapport aux années précédentes. En effet, les secteurs recourant le plus aux travailleurs au SSM sont l'hébergement et la restauration (42,2%) ainsi que le commerce (30,6%). En fin de classement, on retrouve notamment les activités spécialisées, scientifiques et techniques (7%) ainsi que les activités financières et d'assurance (2,1%).

En termes d'évolution par rapport à l'année précédente, on constate une forte diminution de la proportion de salariés au SSM dans tous les secteurs d'activité, et particulièrement dans les services administratifs et de soutien aux entreprises (-60,6%), l'hébergement et la restauration (-30,9%), l'immobilier ainsi que la construction (tous deux -22,0% environ).

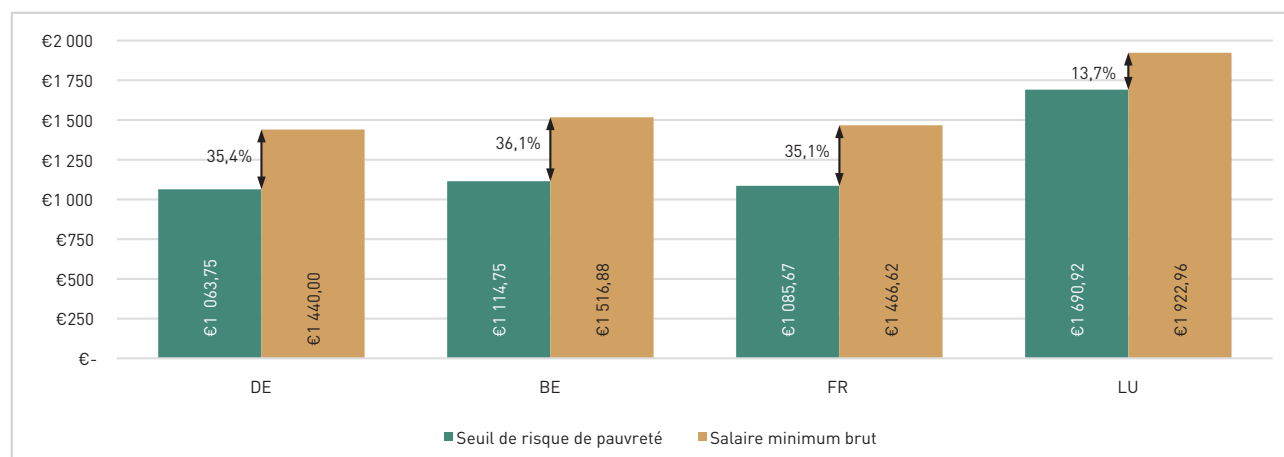
³ Le passage au statut unique a provoqué une rupture de série due aux modifications introduites dans les fichiers de la sécurité sociale et aux changements méthodologiques qui en ont découlé.

Évolution de divers gains salariaux par rapport au salaire social minimum (SSM), Luxembourg



Note : SHM = salaire horaire moyen ; SSM = salaire social minimum

Seuil de risque de pauvreté mensuel et SSM brut mensuel, personne seule, 2016



Données : Eurostat, projet de loi n°7085 modifiant l'article L.222-9 du Code du travail ; graphiques : CSL

Inégalités de salaires

3.3

Rapport des gains salariaux au salaire social minimum

Le niveau du salaire social minimum (SSM) et le nombre de personnes rémunérées à sa hauteur n'informent pas suffisamment sur la capacité du SSM à garantir au Luxembourg une vie sociale décente aux salariés qui en dépendent, ni sur les inégalités de rémunération qui pourraient se développer. Il importe donc de replacer le niveau du SSM dans le contexte économique plus large, par exemple en le confrontant à divers gains salariaux.

Ainsi, en comparant, en termes horaires, le salaire moyen (SHM) au SSM, le rapport reste relativement constant.

Si l'on prend en compte non plus le salaire horaire moyen mais un niveau plus faible de l'échelle salariale comme le S20 (le plus haut salaire perçu par les 20% de salariés les moins bien rémunérés), on trouve un rapport assez constant. En revanche, si l'on s'intéresse au haut de l'échelle salariale (S95, le plus bas salaire parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés), on remarque que ce rapport connaît une tendance à la hausse jusqu'en 2007, traduisant un écart grandissant entre ces deux échelons de salaires. Par après la tendance devient baissière pour quelques années et, à partir de 2014, l'écart entre ces deux niveaux de salaire repart très nettement à la hausse.

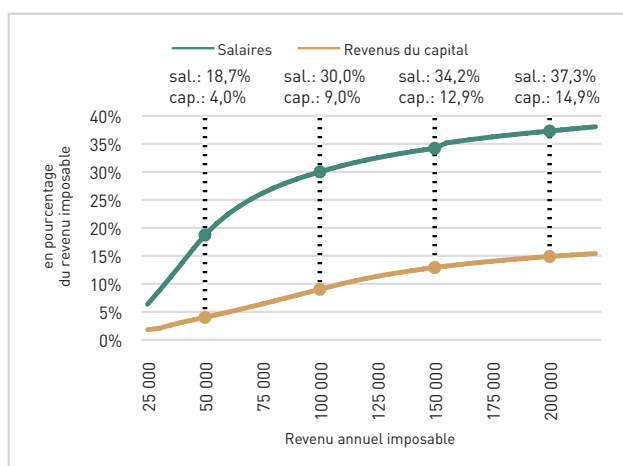
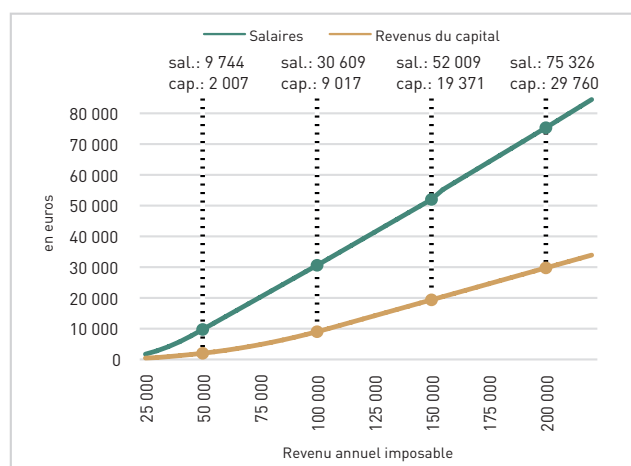
Concernant la qualité du SSM, on peut signaler que si le Luxembourg a le salaire minimum brut le plus élevé en comparaison avec les pays avoisinants, il est également le pays pour lequel ce salaire minimum est le moins éloigné du seuil de risque de pauvreté.

Le salaire minimum net est par conséquent inférieur au seuil de risque de pauvreté au Luxembourg. Ainsi, en 2016, un salarié payé au SSM, travaillant à temps complet, vivant seul et ne bénéficiant pas d'autres sources de revenu ni de déductions fiscales particulières, aurait dû gagner 112,5% du SSM brut pour échapper au risque de pauvreté relative.

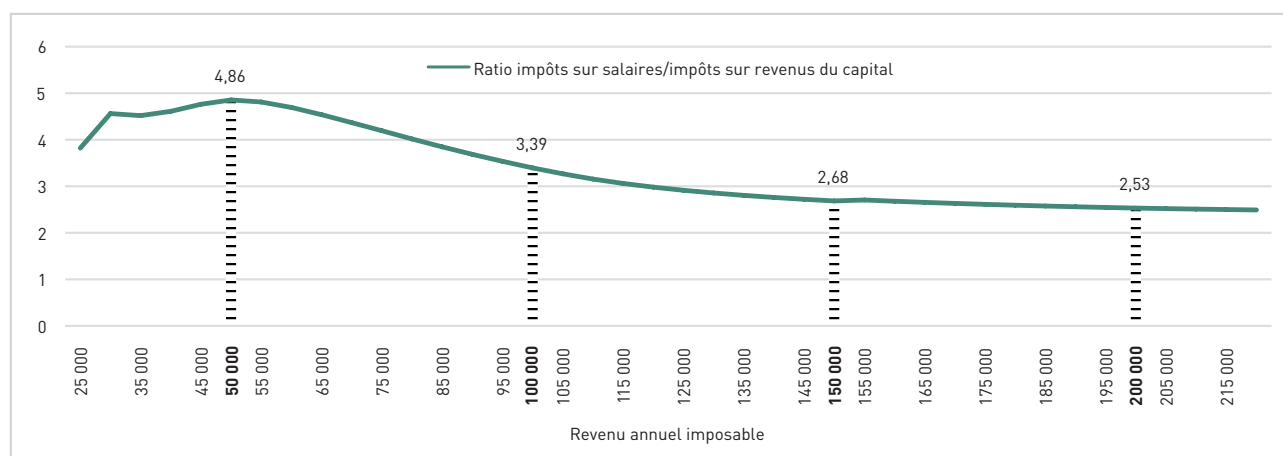
Le phénomène du « Mittelstandsbuckel » au Luxembourg

En euros		Revenu annuel imposable	Impôt dû en classe 1	
			ancien barème	nouveau barème
CAS 1	Revenu A	19 500	936	801
	Revenu B	60 000	14 122	13 006
	Rapport B/A	3,08	15,09	16,24
CAS 2	Revenu A	30 000	3 153	2 609
	Revenu B	60 000	14 122	13 006
	Rapport B/A	2	4,48	4,98
CAS 3	Revenu A	120 000	37 722	36 606
	Revenu B	240 000	85 722	85 906
	Rapport B/A	2	2,27	2,35

Montant d'impôts sur le revenu dû selon la provenance des revenus



Rapport entre les montants d'impôts dus sur le salaire et sur les revenus du capital



Données : barèmes d'imposition pour 2016 et 2017 ; graphiques et tableau : CSL

Inégalités fiscales

Les inégalités de revenu vues jusqu'ici sont renforcées par l'intervention d'une forme d'inégalité additionnelle : celle induite par la structure et le mode de fonctionnement de la législation fiscale luxembourgeoise.

Si, avec la réforme fiscale de 2016, les barèmes et taux d'imposition connaissent des révisions substantielles, force est de constater que plusieurs problèmes identifiés de longue date subsistent. D'une part, le salaire social minimum (qu'il soit ou non qualifié) reste imposable ; de ce fait, en net, ce niveau de revenu devient inférieur au seuil de risque de pauvreté. D'autre part, ce sont toujours les classes moyennes qui contribuent (en pourcentage du revenu imposable) le plus fortement à l'impôt, ce qui est connu sous le nom de *Mittelstandsbuckel*. Si ce phénomène est atténué par la mise en œuvre de la réforme fiscale, des inégalités subsistent encore. Ainsi, lorsque le revenu imposable annuel passe de 30 000 à 60 000 euros (cas 2 dans le tableau ci-contre), le montant d'impôt dû est multiplié par 5. En revanche, si le revenu imposable annuel passe de 120 000 à 240 000 (cas 3), l'impôt dû n'est multiplié que par 2,4.

À ce phénomène se rajoute la ponction du pouvoir d'achat du fait de la non-adaptation du barème d'imposition à l'évolution du coût de la vie, c'est-à-dire de l'inflation entre 2009 et 2016. Si la réforme a remédié à ce problème de façon ponctuelle, il serait désirable de prévoir une adaptation automatique du barème d'imposition à l'inflation afin d'éviter que les revenus, et surtout les bas et moyens revenus qui sont les plus affectés par la progressivité du barème, se trouvent de plus en plus fortement imposés à chaque échéance de l'échelle mobile des salaires.

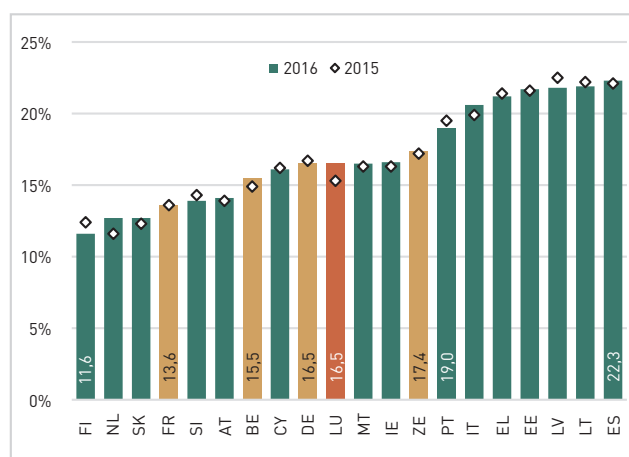
À ces facteurs s'ajoute une forme supplémentaire d'inégalité provenant de la différence de traitement des revenus selon leur source. En effet, les revenus issus du travail sont entièrement imposables, tandis que ceux du capital ne le sont que partiellement. Pour les revenus issus des intérêts, il est en effet procédé à une retenue à la source libératoire de 20% (avec une exonération de 250 euros). Pour ce qui est des dividendes, ceux-ci ne sont à déclarer qu'à hauteur de 50% de leur montant total et sont ensuite imposés selon le barème prévu pour les revenus (avec une exonération de 1 500 euros).

Les trois derniers graphiques ci-contre illustrent la situation fiscale de deux personnes célibataires (c'est-à-dire imposés en classe d'imposition 1⁴) : la première retire tous ses revenus d'un travail salarié, tandis que la seconde a pour seuls revenus ceux du capital⁵. En supposant que le revenu imposable annuel s'élève à 50 000 euros, la première personne paiera près de 5 fois plus d'impôts que la seconde. En euros, le montant dû est de 9 744 euros dans le premier cas et de 2 007 euros dans le second. De plus, du fait de l'intervention d'importantes exonérations, on note une progression nettement plus forte dans l'imposition des revenus du travail que dans celle des revenus du capital.

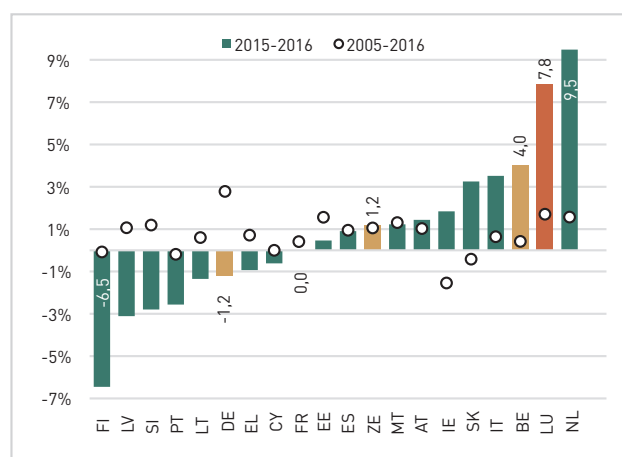
4 Afin de simplifier considérablement les calculs, le crédit d'impôt salarié n'est pas pris en compte.

5 Dans ce second cas, 10% des revenus du capital sont composés de revenus d'intérêts tandis que les 90% restants proviennent de dividendes.

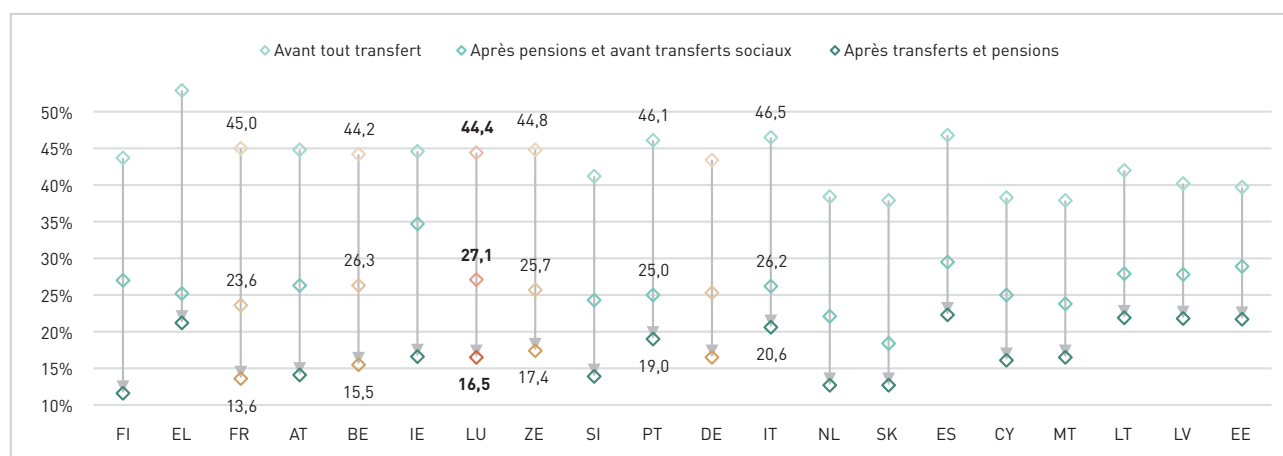
Taux de risque de pauvreté, 2015



Variation du taux de risque de pauvreté, 2005-2015

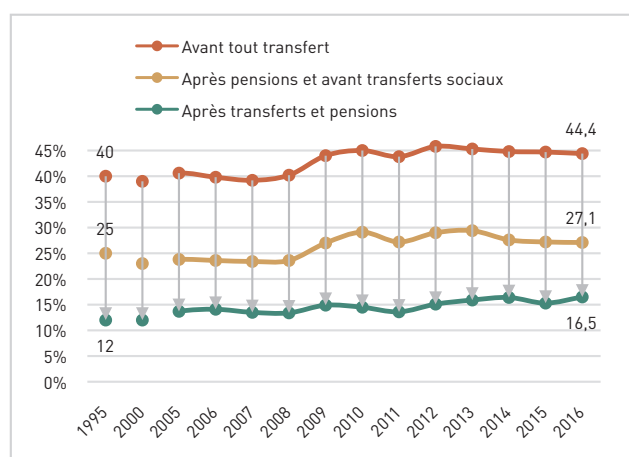


Réduction du taux de risque de pauvreté par les transferts sociaux (après pensions), 2016

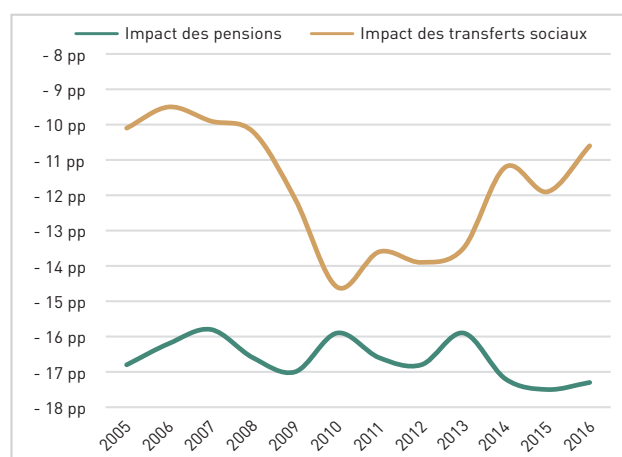


Impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté avant tout transfert, Luxembourg

En pourcentage de la population



En points de pourcentage par rapport au taux de risque de pauvreté avant tout transfert



Notes : IE † = données 2014 ; pp = points de pourcentage

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Pauvreté

5.1

Taux de risque de pauvreté et transferts sociaux

Le taux de risque de pauvreté est défini comme le pourcentage de personnes disposant d'un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian⁶. Au Luxembourg, pour l'année 2016, le revenu équivalent médian est de 33 818 euros par an, et le seuil de risque de pauvreté annuel s'établit donc à 20 291 euros⁷.

Contrairement à l'année précédente, le taux de risque de pauvreté luxembourgeois connaît une hausse considérable entre 2015 et 2016. De ce fait, le taux se rapproche à nouveau de la moyenne de la zone euro qui s'élève à 17,4%. Parmi les membres de la zone, le Luxembourg est non seulement l'un de ceux dont le taux augmente le plus (+7,8%), mais, qui plus est, sur plus long terme, il compte parmi les pays de la zone euro dont le risque de pauvreté a le plus augmenté, avec une hausse moyenne de 1,7% par an depuis 2005. Il devance ainsi l'ensemble des pays voisins, sauf l'Allemagne qui connaît une forte hausse du taux de risque de pauvreté au cours des dix dernières années (en moyenne +2,8% par an).

En 2016, au Luxembourg, environ 95 000 personnes sont en risque de pauvreté. Ce risque se répartit de façon plus ou moins égale selon les genres. Ainsi, par rapport à 2015, ce sont 11 000 personnes de plus qui vivent sous le seuil de risque de pauvreté. Cependant, par rapport à l'objectif de la stratégie Europe 2020 qui prévoit de diminuer le taux de risque de pauvreté en Europe de 25% entre 2010 et 2020, le Luxembourg se situe sur la mauvaise voie. En effet, par rapport à 2010, le taux de risque de pauvreté dans le Grand-Duché est passé de 14,5% à 16,5%, soit une augmentation de 13,8%.

Si l'on s'intéresse à l'impact des pensions et des transferts sociaux sur le taux de risque de pauvreté, on constate que la réduction de ce dernier par le système de pensions est relativement stable (en points de pourcentage) et ne varie qu'au gré des adaptations des pensions aux évolutions du salaire moyen. Quant aux transferts sociaux, ils ont particulièrement bien joué leur rôle au plus fort de la crise, sans toutefois parvenir à endiguer complètement la hausse du taux de risque de pauvreté au cours des années 2011 à 2014.

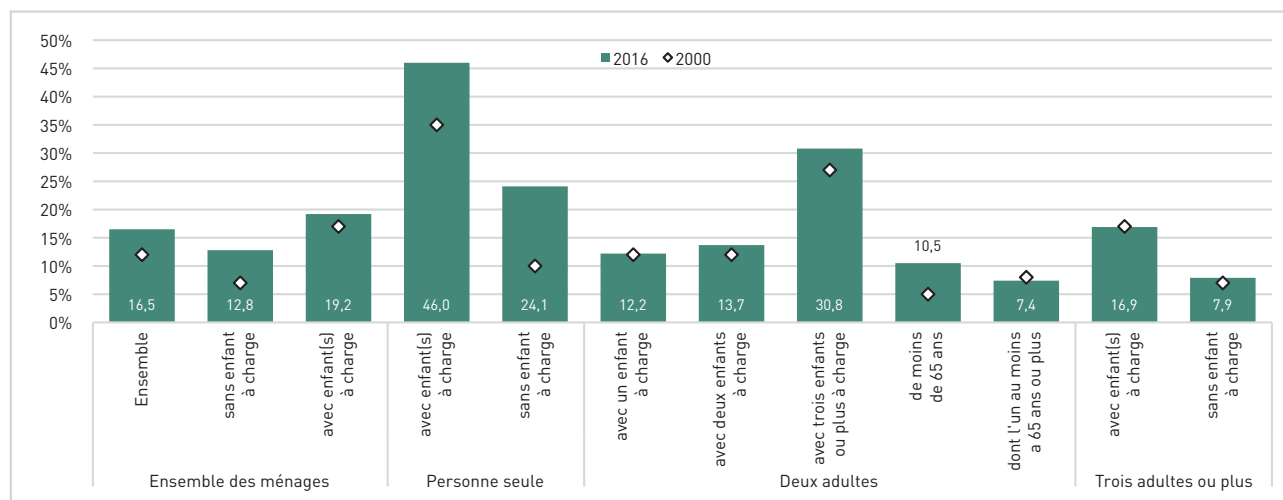
Néanmoins, les transferts sociaux sont indubitablement un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté. En leur absence, le taux de risque de pauvreté aurait régulièrement et nettement dépassé les 20% au cours des dernières années.

Enfin, on peut souligner que le taux de risque de pauvreté est une mesure relative de la pauvreté. En effet, celui-ci se construit par rapport au niveau de vie médian de la population. Ainsi, une hausse du taux de risque de pauvreté ne signifie pas forcément une dégradation de l'ensemble des bas revenus, mais uniquement que ceux-ci ne dépassent pas un certain seuil.

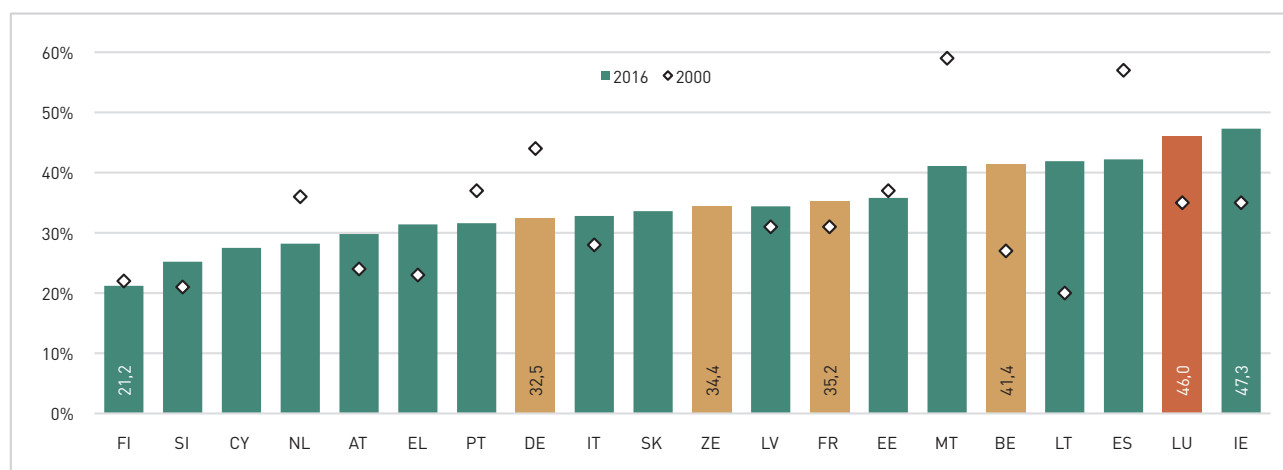
⁶ Pour rappel : le revenu équivalent médian tient compte de la composition du ménage. Le revenu médian partage la population en deux groupes, de sorte que 50% des individus gagnent plus que le revenu médian et 50% gagnent moins.

⁷ Si ces deux montants sont en légère diminution par rapport à l'année précédente, cela est dû à des modifications méthodologiques dans l'enquête.

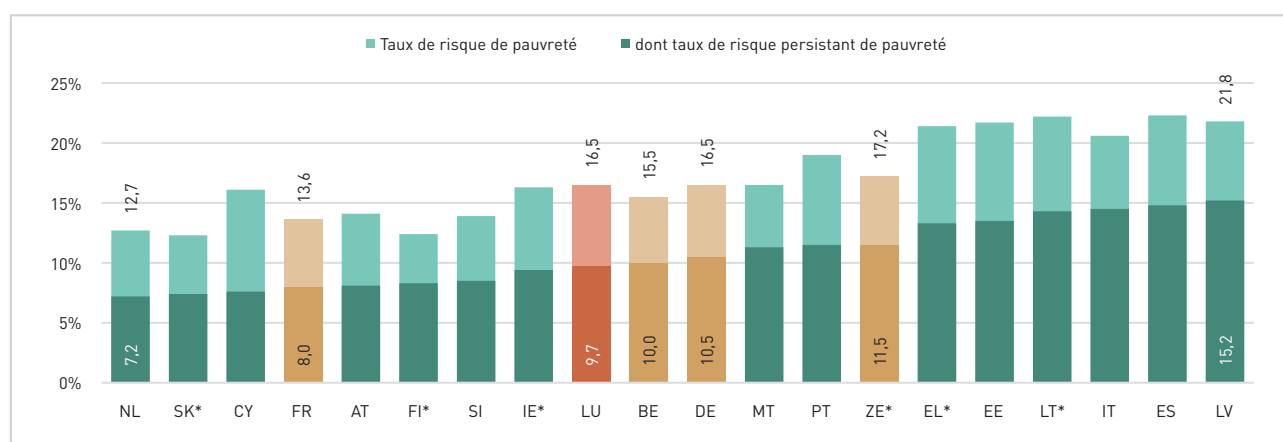
Taux de risque de pauvreté par type de ménage (au seuil de 60% du revenu équivalent médian après transferts sociaux), Luxembourg



Taux de risque de pauvreté, personnes seules avec enfants à charge



Taux de risque persistant de pauvreté, 2016



* : données 2015

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Pauvreté

Risque de pauvreté selon le type de ménage

La hausse considérable du taux de risque de pauvreté depuis le début des années 2000 ne touche pas tous les types de ménages de la même façon. En effet, ce taux diminue légèrement pour deux catégories de ménages : les ménages de trois adultes ou plus avec enfants (-0,1 point de pourcentage) et les ménages de deux adultes dont l'un au moins a atteint l'âge de la retraite (-0,7 pp).

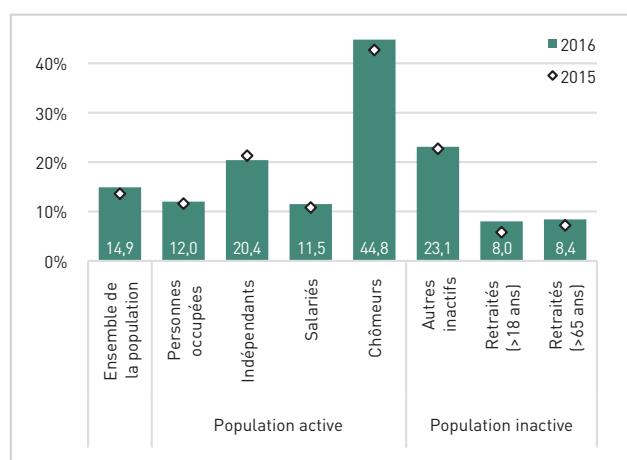
La hausse du taux de risque de pauvreté de 16,4% à 16,5% entre 2015 et 2016 touche plus certains types de ménages que d'autres. En effet, les ménages de célibataires sont exposés à un risque de pauvreté plus élevé⁸ (de 18,7% à 24,1%) ainsi que de façon plus générale les ménages sans enfant à charge (de 10,3% à 12,8%). Sur la même période, le taux de risque de pauvreté des ménages monoparentaux augmente pour atteindre 46%.

Par rapport au début des années 2000, le taux de risque de pauvreté pour les adultes isolés avec enfants progresse d'environ 11 points de pourcentage (soit +31%). Ainsi, le Luxembourg affiche l'une des pires performances européennes en la matière. En effet, seule l'Irlande a pour cette catégorie de ménage un taux de risque de pauvreté plus élevé que le Grand-Duché.

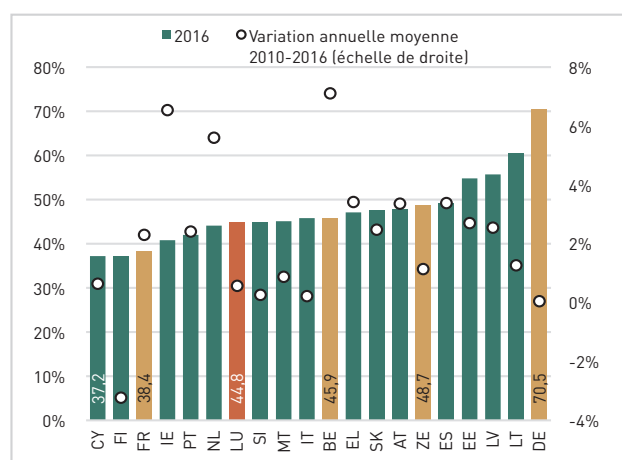
Au-delà des évolutions du taux de risque de pauvreté, un autre phénomène inquiétant est celui de la persistance de la pauvreté. Cette expression recouvre la situation de personnes dont le revenu se situe sous le seuil de risque de pauvreté pendant au moins deux des trois dernières années prises en compte. En 2016, ce taux s'élevait à 9,7% au Luxembourg, ce qui signifie qu'environ trois cinquièmes (58,4%) des individus en situation de risque de pauvreté l'étaient sur au moins deux des trois dernières années. Cette proportion reste élevée par rapport aux années antérieures : entre 2010 et 2014, environ la moitié des pauvres l'étaient de façon persistante au Grand-Duché.

⁸ Dans cette catégorie de ménages, les femmes sont, avec un taux de 24,5%, un peu plus exposées au risque de pauvreté que les hommes seuls (23,8%).

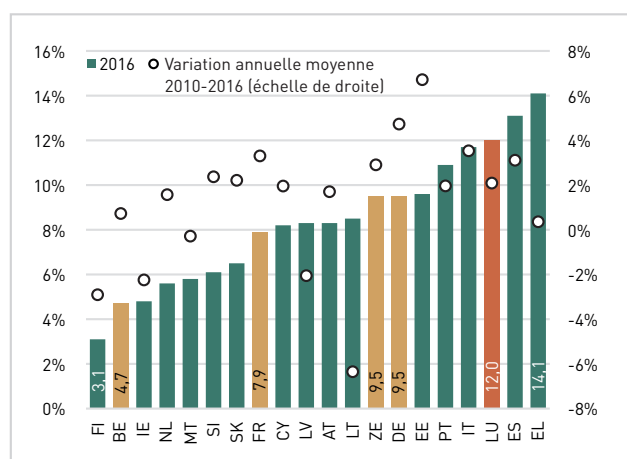
Taux de risque de pauvreté, ensemble des individus d'au moins 18 ans, Luxembourg



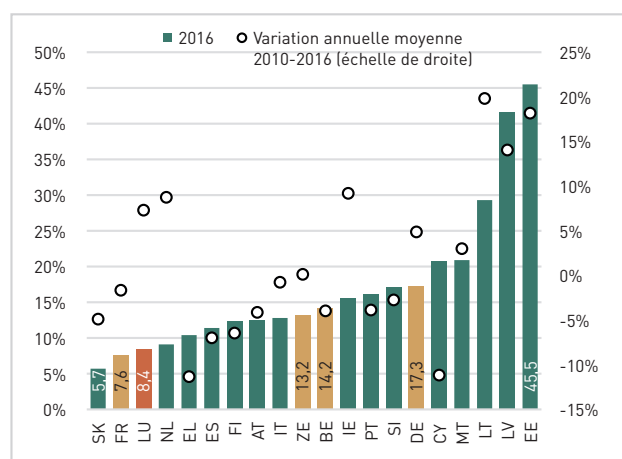
Taux de risque de pauvreté des chômeurs d'au moins 18 ans, 2016



Taux de risque de pauvreté des personnes occupées d'au moins 18 ans, 2016



Taux de risque de pauvreté des retraités de plus de 65 ans, 2016



Pauvreté

5.3

Taux de risque de pauvreté
selon l'activité

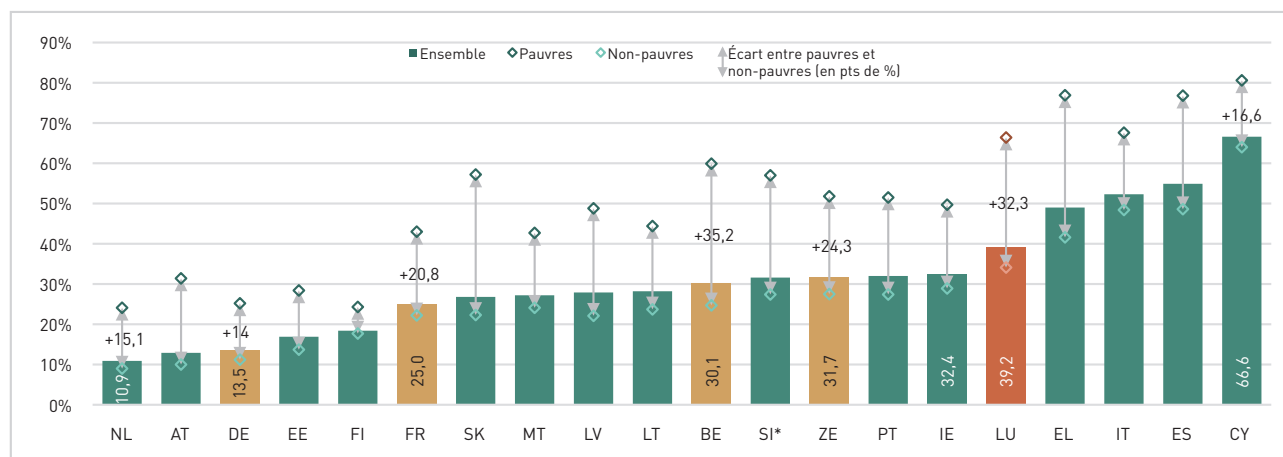
L'analyse du risque de pauvreté selon le statut d'activité montre que ce sont les demandeurs d'emploi qui y sont le plus exposés. En effet, près d'un chômeur sur deux se situe sous le seuil de risque de pauvreté, cette proportion étant cependant en diminution au cours des dernières années (de 53,0% en 2013 à 44,8% en 2016). Un tel résultat laisse le Luxembourg en milieu de peloton lorsqu'on le compare aux autres pays de la zone euro. L'Allemagne affiche un résultat particulièrement mauvais : plus des deux tiers des chômeurs y vivent sous le seuil de pauvreté.

Par ailleurs, le fait d'avoir un emploi ne met pas automatiquement les résidents luxembourgeois à l'abri de la pauvreté. En effet, parmi les personnes occupées résidant au Grand-Duché, 12% sont sous le seuil de pauvreté. Au sein de la zone euro, seules l'Espagne et la Grèce affichent des taux plus élevés.

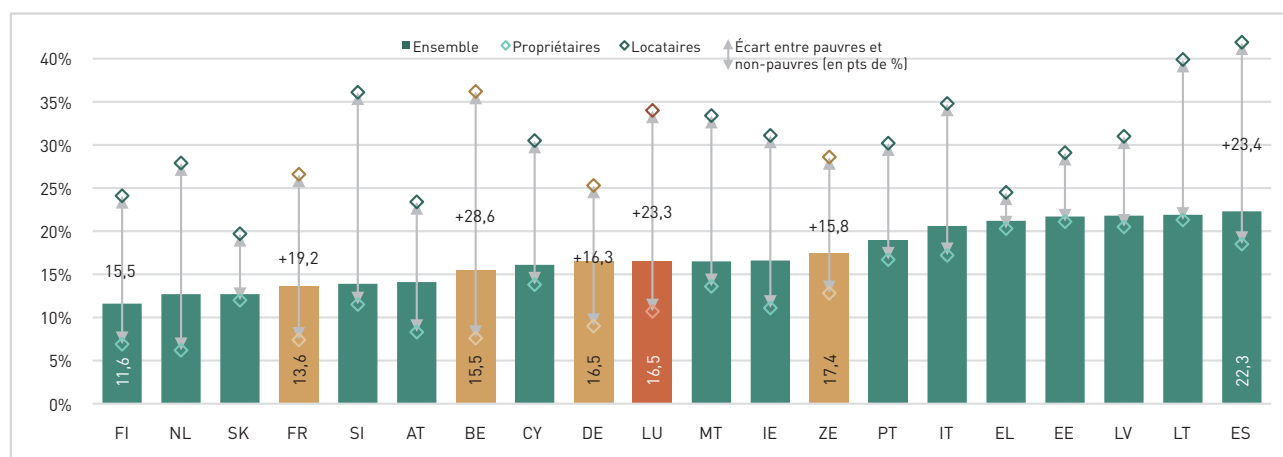
Du point de vue de la relation entre statut d'activité et taux de risque de pauvreté, le seul résultat positif qu'affiche le Luxembourg concerne les retraités. En effet, pour ces derniers, le pays affiche un taux de risque de pauvreté parmi les plus faibles de la zone euro.

D'une année sur l'autre, l'évolution des taux de risque de pauvreté des personnes occupées et des chômeurs sont relativement disparates, surtout pour le Luxembourg. En effet, si, pour les personnes occupées résidentes, le taux est en augmentation modérée par rapport à 2015 (+2,1%), du côté des chômeurs le Grand-Duché affiche une quasi-stagnation (+0,6%).

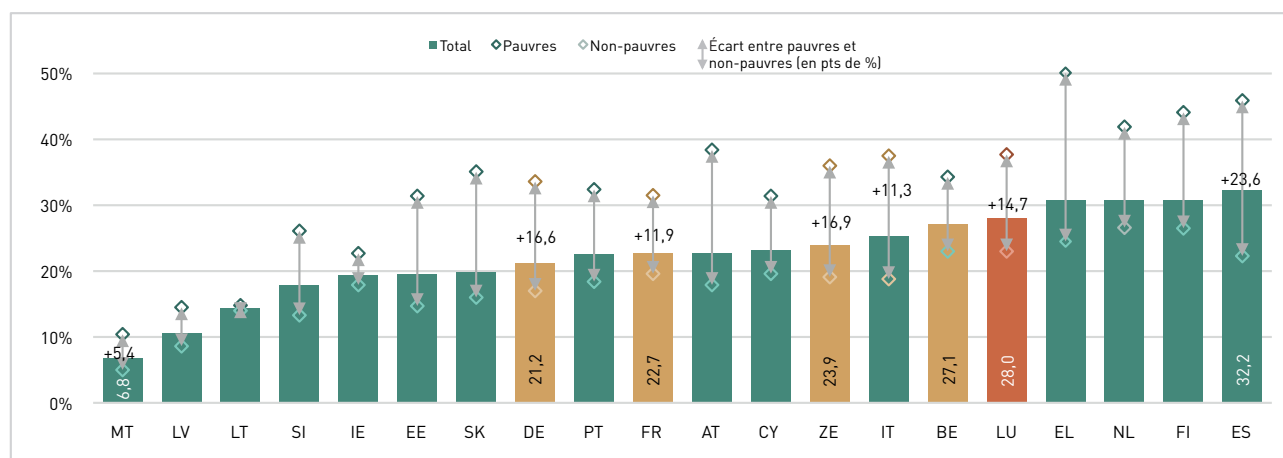
Part des ménages ayant de lourdes charges financières liées aux frais de logement et écart entre pauvres et non-pauvres, 2016



Taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires, 2016



Part du loyer dans le revenu disponible et écart entre pauvres et non-pauvres, 2016



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

5.4 Logement : lourdes charges financières liées au logement et taux de risque de pauvreté selon le statut d'occupation du logement

La charge financière liée au logement est une source majeure d'inégalités. Ainsi, le taux global de ménages faisant face à de lourdes charges financières liées au logement s'établit à 39,2% au Luxembourg.

Par ailleurs, environ deux tiers des ménages résidant au Grand-Duché et ayant un revenu inférieur à 60% du revenu équivalent médian (se situant donc sous le seuil de pauvreté) déclarent avoir de lourdes charges financières liées au logement. En revanche, pour les ménages se situant au-dessus du seuil de risque de pauvreté, ce même taux ne s'élève qu'à 34%, l'écart entre les deux catégories de ménages s'établissant donc à 32 points de pourcentage.

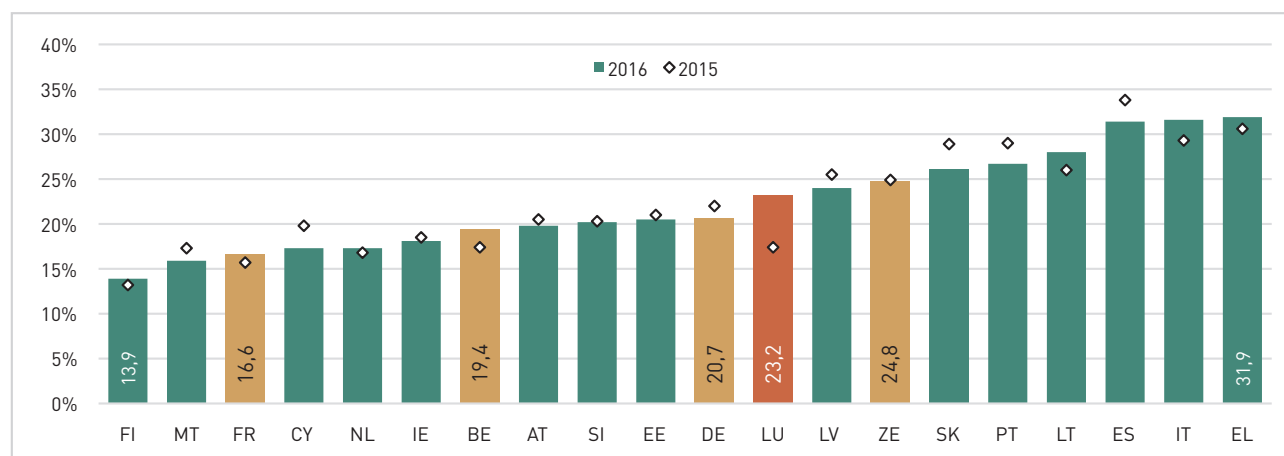
Si l'on compare la situation luxembourgeoise à celle d'autres pays européens, on constate que ce sont les pays les plus affectés par la crise financière et économique de 2007 qui affichent les pires résultats en la matière.

Compte tenu de ces résultats, il n'est guère étonnant de constater que le Luxembourg (avec 34%) fasse partie des pays de la zone euro ayant un taux de risque de pauvreté des locataires élevé. *A contrario*, pour ce qui est des personnes propriétaires de leur logement, le Luxembourg connaît l'un des taux de risque de pauvreté les plus bas de l'union monétaire. Qui plus est, le taux de risque de pauvreté des locataires luxembourgeois augmente nettement au cours des dernières années tandis que celui des propriétaires reste relativement stable.

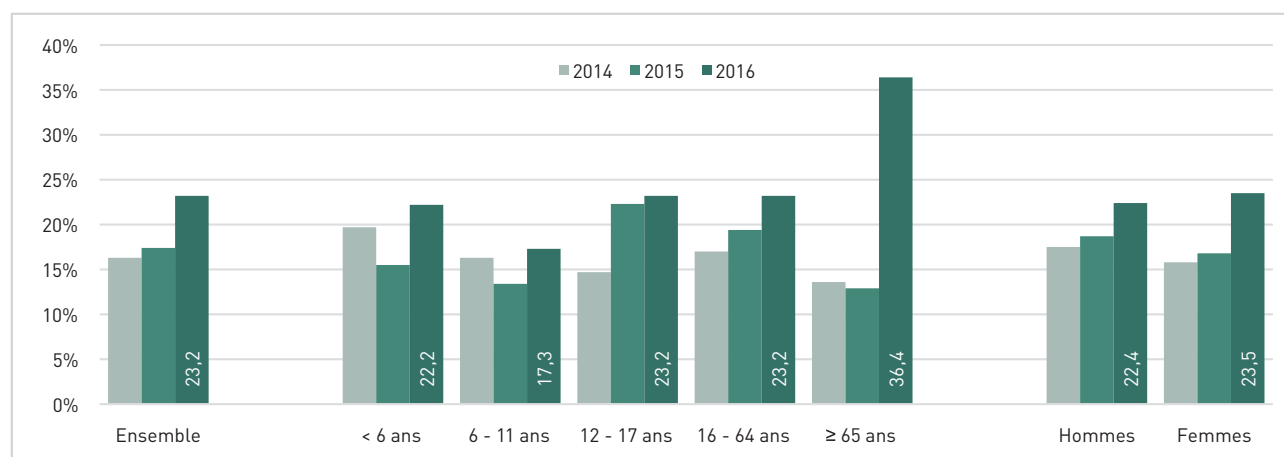
La prise en compte de l'écart entre les taux de risque de pauvreté des propriétaires et des locataires permet de mieux cerner l'ampleur du phénomène. Ainsi, en adoptant cette approche, le Luxembourg fait figure de mauvais élève au sein de la zone euro puisqu'il est le pays pour lequel cet écart est le plus important.

Si l'on s'intéresse plus particulièrement à la part des loyers dans le revenu disponible des ménages locataires, il appert que le Luxembourg se place parmi les pays de la zone euro pour lesquels cette part est la plus importante. En effet, les locataires y consacrent en moyenne 28% de leur revenu disponible au paiement du loyer. Le faible écart entre ménages pauvres et non-pauvres, et surtout la forte proportion de revenu disponible consacré par les ménages non pauvres sont autant de reflets des prix immobiliers élevés et croissants pratiqués au Luxembourg.

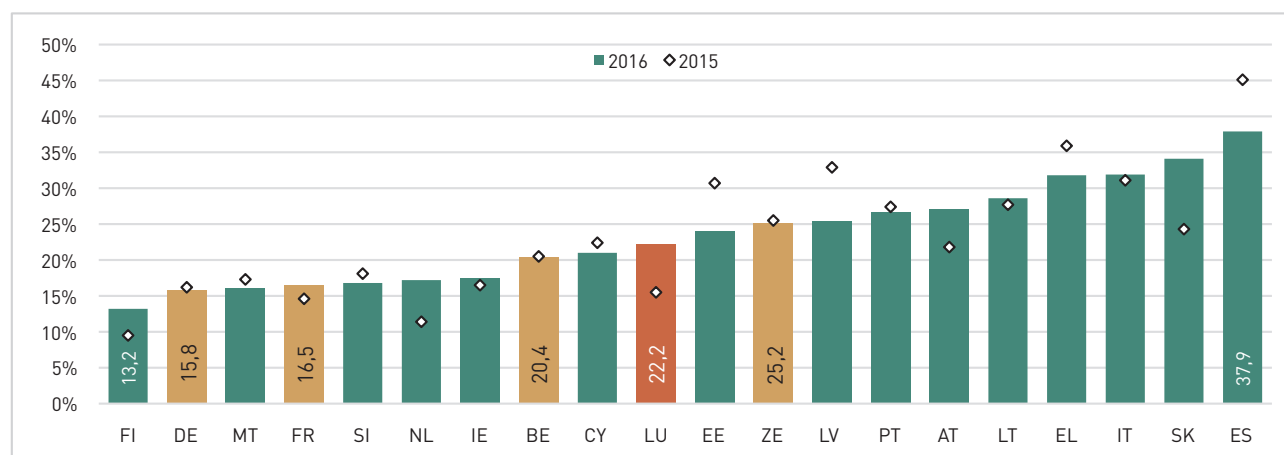
Écart relatif de pauvreté, ensemble de la population



Écart relatif de pauvreté selon l'âge et le genre, Luxembourg



Écart relatif de pauvreté, enfants de moins de 6 ans



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Pauvreté

5.5

Écart relatif de pauvreté selon l'âge

Le taux de risque de pauvreté donne une indication quant au pourcentage de la population disposant d'un revenu équivalent inférieur au seuil de pauvreté. Or, il est également important d'évaluer l'intensité de cette pauvreté, c'est-à-dire de mesurer le degré de pauvreté des personnes se situant sous le seuil de pauvreté.

C'est ce que permet l'indicateur d'écart médian relatif de pauvreté : il établit en effet la différence entre seuil de pauvreté et revenu médian des seules personnes pauvres, et rapporte cette différence au seuil de pauvreté (voir note ci-dessous). En 2016, pour l'ensemble

de la population luxembourgeoise, cet écart est de 23,2%, ce qui signifie que la moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu inférieur à 76,8% (=100-23,2) du seuil de pauvreté, tandis que l'autre moitié des personnes pauvres dispose d'un revenu compris entre 76,8% et 100% du seuil de risque de pauvreté. On assiste ainsi à une nette augmentation de l'intensité de la pauvreté par rapport à 2015. Avec la détérioration de cet indicateur depuis 2012 (15%), le Luxembourg se place derrière tous ses pays voisins alors qu'en 2014, seule la Finlande affichait une meilleure performance que le Luxembourg au sein de la zone euro.

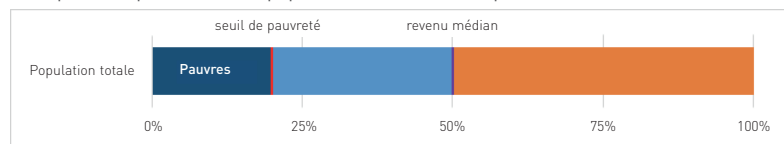
En faisant appel aux données par tranches d'âge⁹, il ressort qu'au Luxembourg il n'y a pas de dispersion notable de l'écart relatif de pauvreté.

Note : Calcul de l'écart relatif de pauvreté

Afin de calculer le taux de pauvreté monétaire d'une population, il faut commencer par la classer par ordre croissant de revenu. Le revenu médian est alors le niveau de revenu séparant la population en deux groupes de même taille, les individus du premier groupe (en bleu dans le graphique ci-dessous) gagnent moins que le revenu médian, tandis que ceux appartenant au deuxième groupe (en orange dans le graphique) ont des revenus supérieurs au revenu médian.

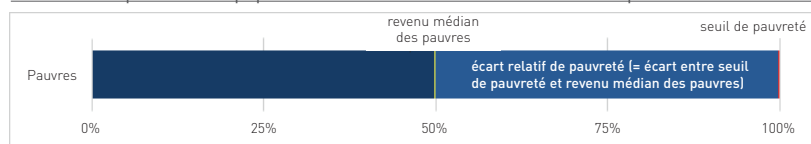
Les personnes pauvres se définissent alors par rapport à un seuil de 60% du revenu médian (en bleu foncé dans le graphique).

Exemple de répartition de la population totale classée par ordre de revenu croissant



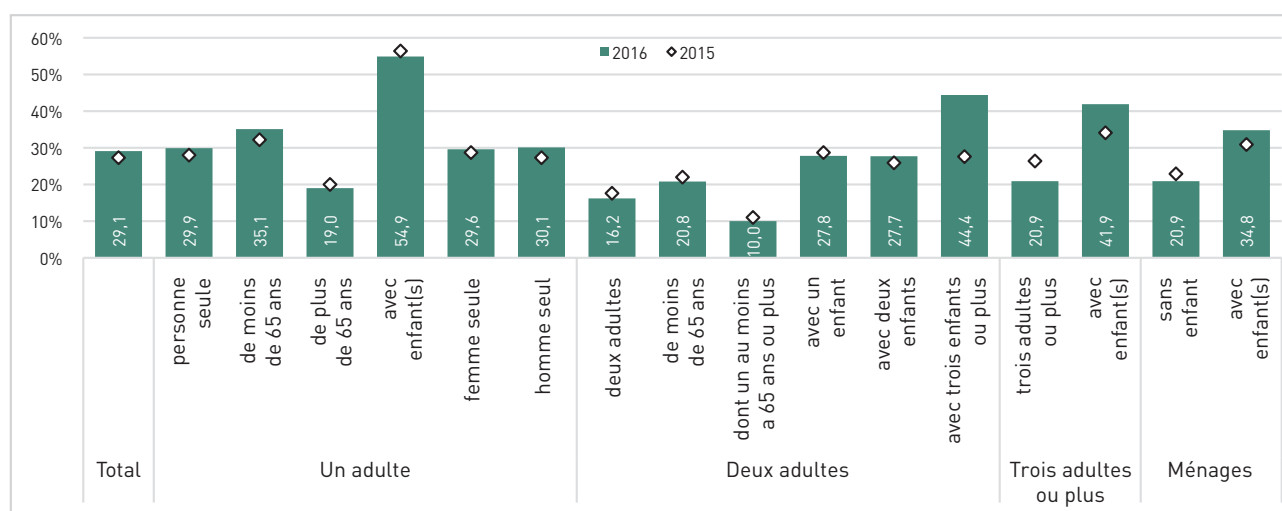
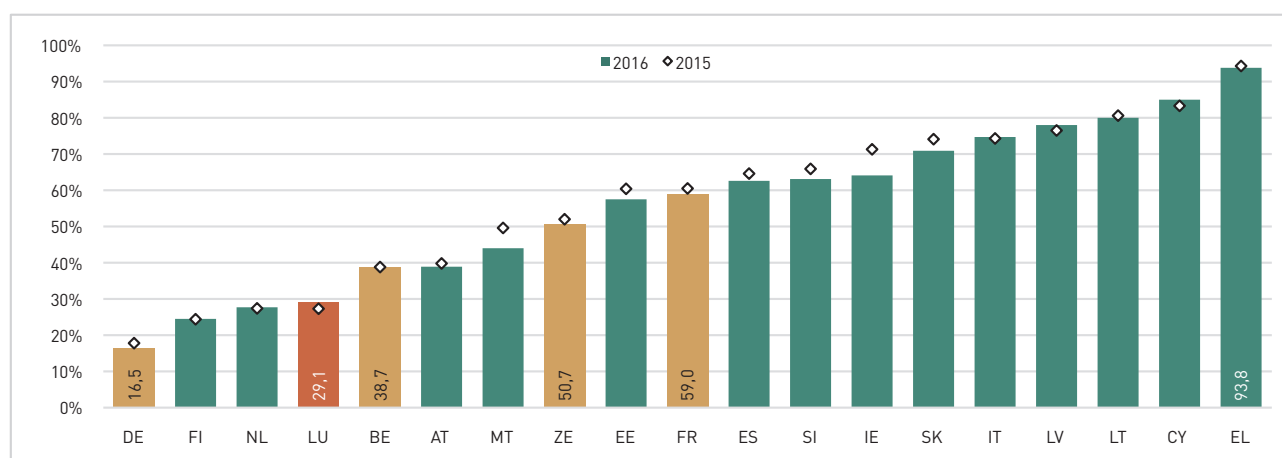
Si l'on ne considère que le groupe des personnes pauvres (cf. graphique ci-dessous), on peut également les répartir en deux groupes de même taille selon le principe présenté ci-dessus pour obtenir le niveau de leur revenu médian.

Zoom sur la partie de la population totale se situant sous le seuil de pauvreté dans l'exemple ci-dessus

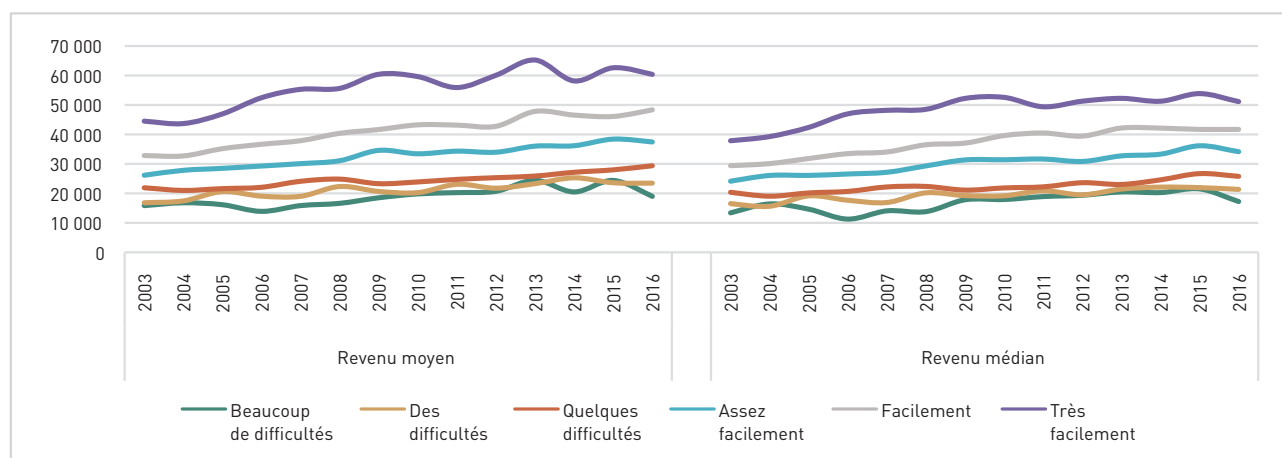


Si l'on compare alors le revenu médian des pauvres au seuil de pauvreté de la population, on obtient l'écart relatif de pauvreté, qui renseigne sur le rapport entre le revenu le plus élevé des 50% de pauvres les moins bien lotis et le seuil de revenu en-dessous duquel une personne est considérée comme étant pauvre.

⁹ À noter qu'une modification méthodologique dans l'enquête a eu d'importantes conséquences sur cet indicateur, notamment en ce qui concerne la tranche d'âge des personnes de plus de 65 ans. Les variations par rapport à 2015 sont donc à interpréter avec prudence.

Part des ménages joignant les deux bouts avec difficultés¹⁰, selon le type de ménage, LuxembourgPart des ménages joignant les deux bouts avec difficultés¹⁰

Évolution du revenu disponible équivalent par capacité à joindre les deux bouts selon les revenus équivalents moyen et médian, Luxembourg



10 Ensemble des ménages déclarant avoir quelques difficultés, des difficultés ou beaucoup de difficultés à boucler les deux bouts

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

5.6 Difficultés à joindre les deux bouts

Quand on considère les différentes catégories de ménages ayant des difficultés à joindre les deux bouts, il apparaît clairement que ce sont les ménages monoparentaux qui font surtout face à ce type de difficultés. En effet, en 2016, ils sont 55% à déclarer avoir des difficultés à joindre les deux bouts. Si l'on prend en compte uniquement les ménages ayant beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts, le taux est d'environ 12% chez les ménages monoparentaux, tandis que pour l'ensemble de la population ce même taux ne s'élève qu'à 4,2%. En d'autres termes, la proportion de ménages ayant beaucoup de difficultés à joindre les deux bouts est trois fois plus élevée au sein des ménages monoparentaux que dans l'ensemble de la population.

En 2014 et 2015, un peu plus d'un quart des ménages connaît au moins quelques difficultés pour boucler ses fins de mois. En 2016, ce taux augmente légèrement pour atteindre 29%. Mais, dix ans plus tôt, ce n'était qu'un ménage sur dix qui signalait avoir des difficultés à joindre les deux bouts.

Pour certains types de ménages, notamment les ménages monoparentaux, les ménages de deux adultes avec trois enfants ou plus, ou les ménages de trois adultes ou plus avec enfants la proportion de ceux qui déclarent avoir au moins quelques difficultés à joindre les deux bouts dépasse les 40%.

La comparaison avec les pays de la zone euro classe le Luxembourg en quatrième position avec une proportion de ménages déclarant avoir des difficultés à joindre les deux bouts près de deux fois plus élevée qu'en Allemagne. À l'autre extrême du classement, on retrouve notamment les pays les plus affectés par la crise financière et économique de 2007 et les pays baltes. Dans ces pays, au moins deux tiers des ménages connaissent des difficultés à joindre les deux bouts.

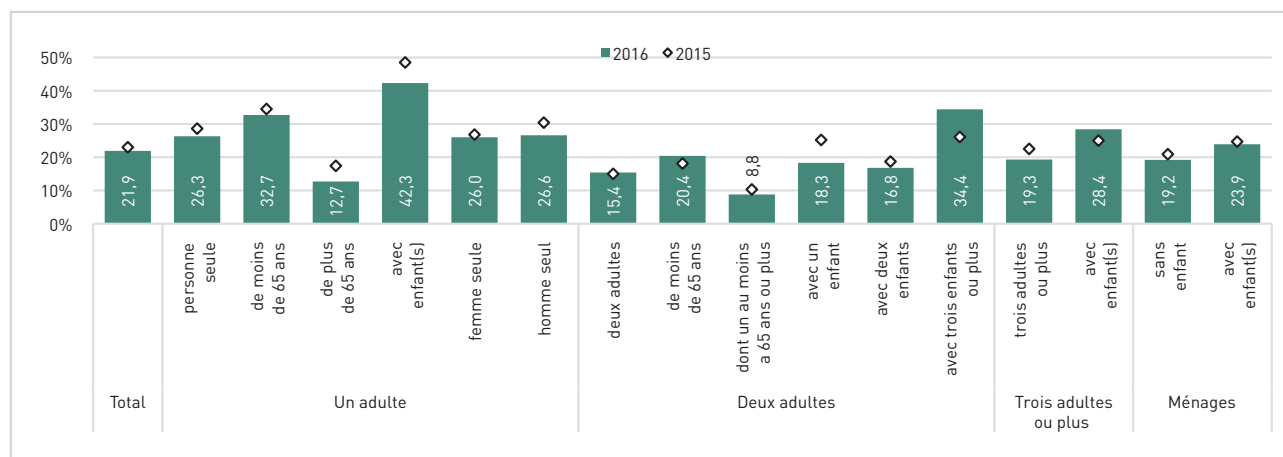
Au Luxembourg, la récente augmentation de la proportion de ménages ayant des difficultés à boucler leur fin de mois s'explique par l'évolution récente des revenus équivalents. En effet, pour les ménages ayant des difficultés, le revenu équivalent tend à diminuer tandis que pour les ménages n'ayant pas ou que peu de difficultés à joindre les deux bouts il reste stable, voire augmente légèrement.

Taux de croissance annuel du revenu équivalent selon la capacité à joindre les deux bouts, Luxembourg

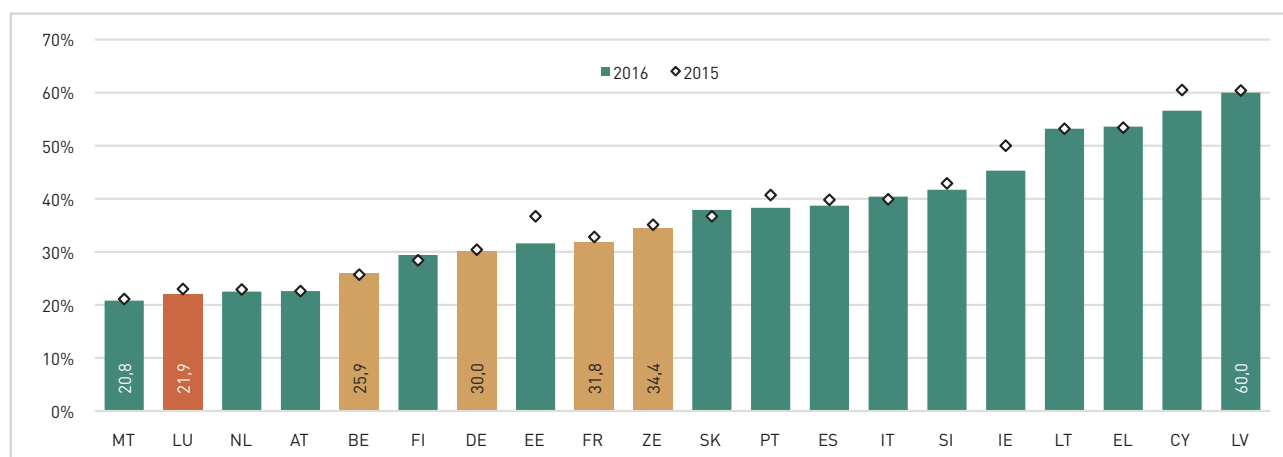
	entre 2004 et 2014		entre 2005 et 2015		entre 2006 et 2016	
	Revenu moyen	Revenu médian	Revenu moyen	Revenu médian	Revenu moyen	Revenu médian
Ménages joignant les deux bouts avec quelques difficultés, avec difficultés ou avec beaucoup de difficultés	2,66%	2,79%	2,26%	2,29%	2,38%	2,10%
Ménages joignant les deux bouts assez facilement, facilement ou très facilement	2,80%	2,76%	2,60%	2,55%	2,20%	2,05%

Données : Eurostat ; tableau : CSL

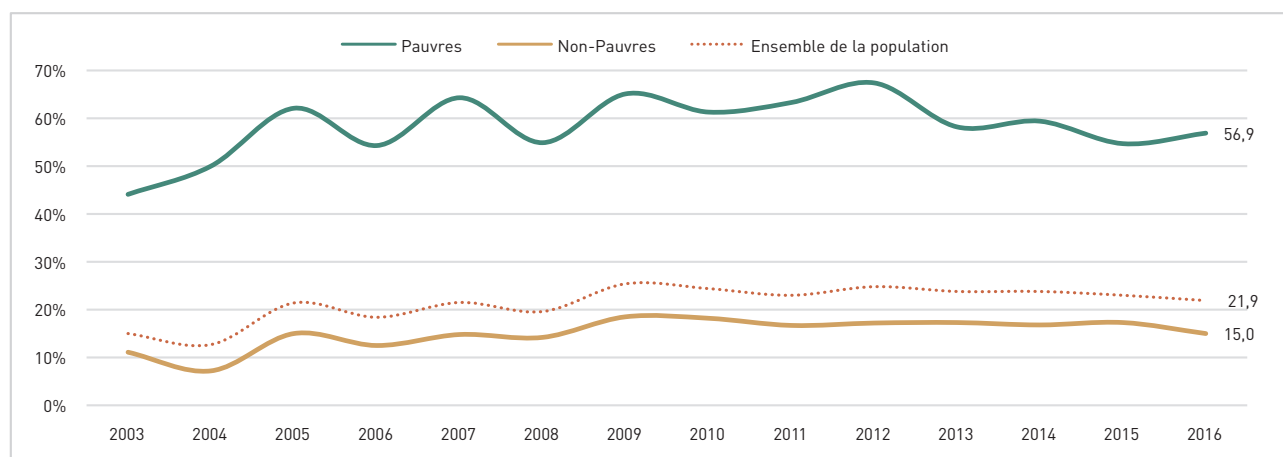
Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues



Part des ménages dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues, selon la catégorie de revenu, Luxembourg



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Pauvreté

5.7 Gestion des dépenses imprévues

En 2016 au Luxembourg, un peu plus d'un ménage sur cinq est dans l'incapacité de faire face à des dépenses imprévues. Cette proportion connaît une nette baisse par rapport à son pic de 2009 (25,4%), mais reste à un niveau relativement élevé comparativement au niveau connu au début des années 2000. En effet, à cette période, la proportion se situait nettement en-dessous de 20%. Comme c'est le cas pour d'autres indicateurs présentés ci-avant, ce sont tout particulièrement les ménages monoparentaux qui font face à ce type de difficultés : un peu plus de 40% d'entre eux déclarent être dans cette situation. Les ménages ayant le moins de difficultés à faire face à des dépenses inattendues sont également ceux qui font l'état des plus faibles taux de risque de pauvreté ; sont concernés les ménages composés d'au moins une personne de 65 ans ou plus.

En comparaison avec la zone euro, le Luxembourg est, avec 22%, en deuxième position, devancé dans le classement par Malte. Il se place ainsi parmi les pays ayant une faible proportion de ménages ayant des difficultés à faire face à des dépenses imprévues.

Si l'on distingue entre ménages ayant des revenus équivalents se situant sous le seuil de pauvreté (« pauvres ») et ceux dont les revenus équivalents sont supérieurs à ce même seuil (« non-pauvres »), on découvre que les deux groupes connaissent des évolutions différentes au fil du temps. Pour les ménages pauvres, le taux d'incapacité augmente en dents de scie jusqu'en 2012 et diminue légèrement ensuite, alors que pour les ménages non-pauvres, la proportion reste quasiment inchangée par rapport à 2009.

Au cours des dix dernières années, la proportion de ménages incapables de faire face à leurs dépenses connaît un taux de croissance annuel moyen d'environ 1,8%. Comme cela a déjà été le cas pour bon nombre des indicateurs présentés ci-avant, les évolutions sont disparates selon les types de ménages considérés.

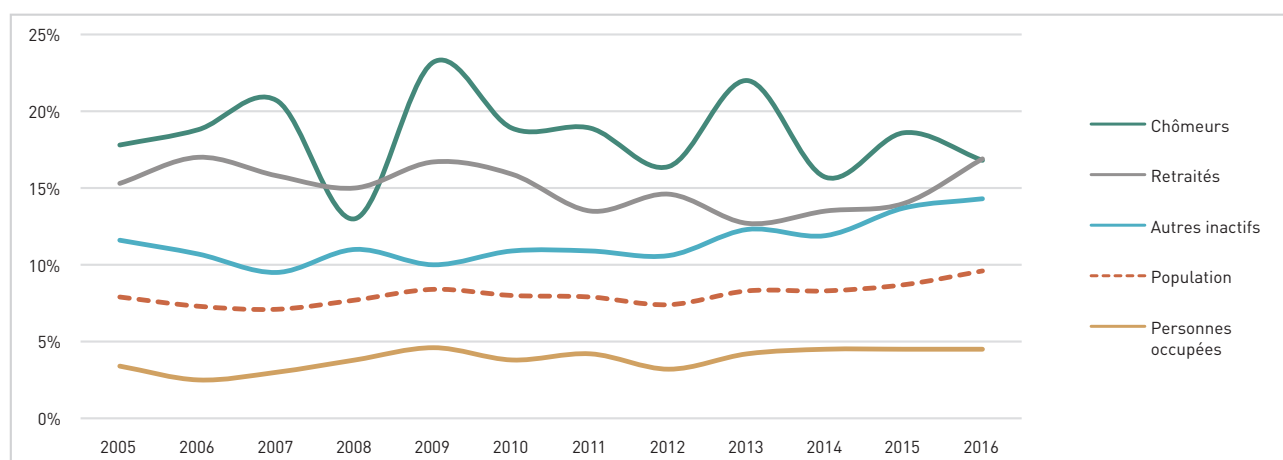
Ainsi les ménages de trois adultes ou plus (+3,3%), à l'instar de ceux composés d'une personne de moins de 65 ans (+3,8%) ou de femmes isolées (+3,9%), connaissent les plus fortes augmentations de la part de personnes ne pouvant faire face à des dépenses imprévues entre 2006 et 2016. De façon plus générale, la proportion de ménages avec enfants se retrouvant face à de tels problèmes augmente de 1,4% par an en moyenne sur la période considérée.

Cependant, pour d'autres types de ménages, la proportion de ceux qui déclarent ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues diminue. Il en est ainsi des ménages composés d'un ou deux adultes à l'âge de la retraite (-1,7% et -1,0%), ou des ménages monoparentaux (-1,5%).

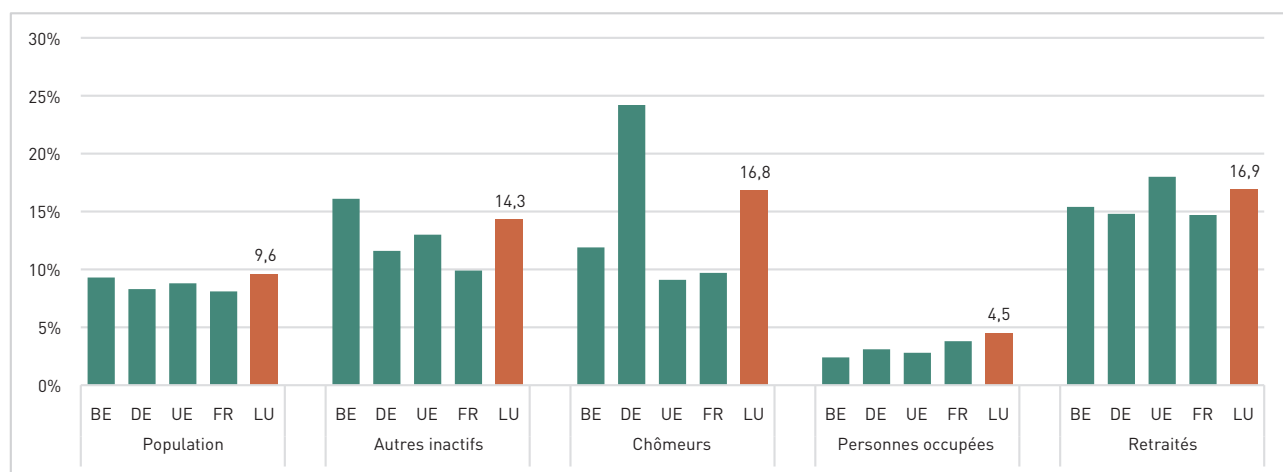
Évolution de l'incapacité à faire face à des dépenses imprévues, selon le type de ménage, Luxembourg

		2006-2016	2010-2016
Total		1,8%	-1,8%
Un adulte	personne seule	2,8%	-0,3%
	de moins de 65 ans	3,8%	0,1%
	de plus de 65 ans	-1,7%	-1,7%
	avec enfant(s)	-1,5%	-4,2%
	femme seule	3,9%	0,2%
	homme seul	1,7%	-0,8%
Deux adultes	deux adultes	1,6%	1,1%
	de moins de 65 ans	2,7%	2,6%
	dont un au moins a 65 ans ou plus	-1,0%	-1,6%
	avec un enfant	0,7%	-5,3%
	avec deux enfants	0,2%	-7,5%
	avec trois enfants ou plus	1,2%	-0,1%
Trois adultes ou plus	trois adultes ou plus	3,3%	1,7%
	avec enfant(s)	3,7%	3,6%
Ménages	sans enfant	2,4%	0,7%
	avec enfant(s)	1,4%	-3,2%

Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé selon l'activité, Luxembourg



Proportion de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé, 2016



Note : Sont considérées comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants. Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison de la forte proportion de chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

Inégalités de santé

6.1 Autoperception de l'état de santé

Pour être exhaustive, l'analyse des inégalités doit également se faire dans des domaines autres que celui des revenus. En effet, on observe aussi des inégalités dans le domaine de la santé.

Au Luxembourg, suite à l'autoévaluation de leur l'état de santé, les personnes occupées ont un avis plus favorable que les autres catégories. En 2016, parmi les premières, seules 4,5% (contre 3,2% en 2012) ont le sentiment d'être en mauvaise santé, soit un taux moitié moins élevé que celui affiché pour l'ensemble de la population.

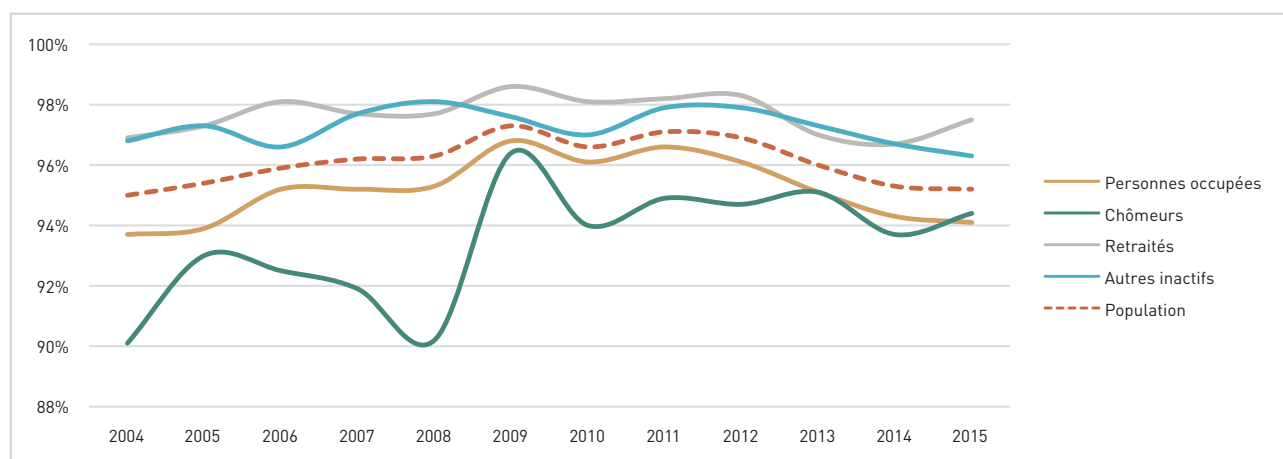
A contrario, les personnes sans emploi – chômeurs, retraités ou autres inactifs – ont une vision nettement plus pessimiste de leur état de santé, avec des proportions de personnes déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé dépassant nettement les 10%, et même avoisinant les 17% pour le cas particulier des chômeurs. À noter que si pendant longtemps la proportion de personnes déclarant être en (très) mauvaise santé était plus faible chez les retraités que chez les chômeurs, en 2016 les taux s'égalisent. De même, auprès des autres personnes inactives, le taux de ceux déclarant être en mauvaise ou très mauvaise santé se rapproche de celui connu pour les chômeurs.

De 2009 à 2012, l'appréciation d'un état de santé se dégradant prévaut de moins en moins. En revanche, à partir de 2013 toutes les catégories (à l'exception des chômeurs) affichent une hausse continue de cet indicateur. Pour les chômeurs, la proportion de ceux s'estimant être en mauvaise ou très mauvaise santé ne varie pas régulièrement ; elle passe de 18,9% en 2010 à 22,0% en 2013 puis 18,6% en 2015 et 16,8% en 2016. On note donc que sur la période, la situation de santé auto-déclarée des chômeurs semble s'améliorer, tandis que celle des retraités et autres inactifs se dégrade peu à peu. Ainsi, au fil du temps, les situations de ces trois catégories de population s'égalisent peu à peu à un niveau relativement élevé en comparaison aux personnes occupées.

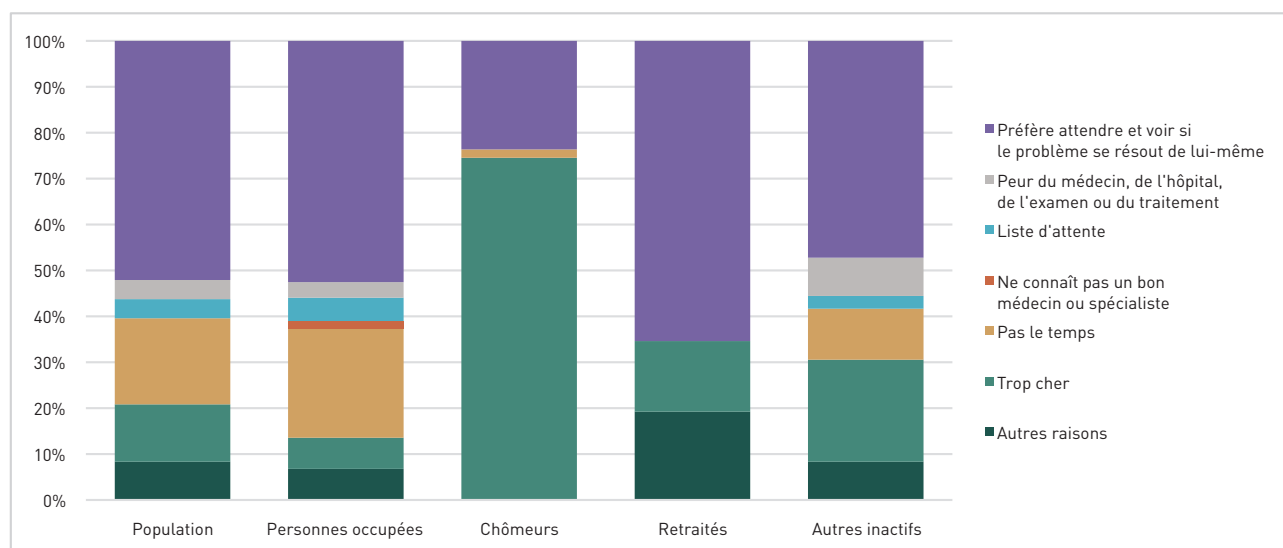
Dans sa globalité, la situation du Luxembourg est similaire à celle de ses voisins. Cependant, l'analyse par catégorie montre que les personnes occupées y ont une perception de leur état de santé moins positive que celle de leurs homologues des pays voisins. Par ailleurs, les chômeurs luxembourgeois ont un avis beaucoup plus négatif que celui de leurs homologues français et belges. Quant à l'Allemagne, elle présente un record d'appréciation négative : près d'un chômeur sur quatre y est mécontent de son état de santé.

Toutefois, le mauvais résultat luxembourgeois peut s'expliquer en partie par le fait qu'un peu plus d'un chômeur sur cinq y est handicapé et/ou à capacité de travail réduite.

Taux de satisfaction des besoins médicaux selon l'activité, Luxembourg



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical selon le type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, Luxembourg, 2015



Note : Sont considérés comme personnes occupées les salariés (y compris les fonctionnaires) et les travailleurs indépendants.
Les données concernant les chômeurs sont à prendre avec précaution en raison du faible nombre de personnes concernées.

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Inégalités de santé

6.2 Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement médical

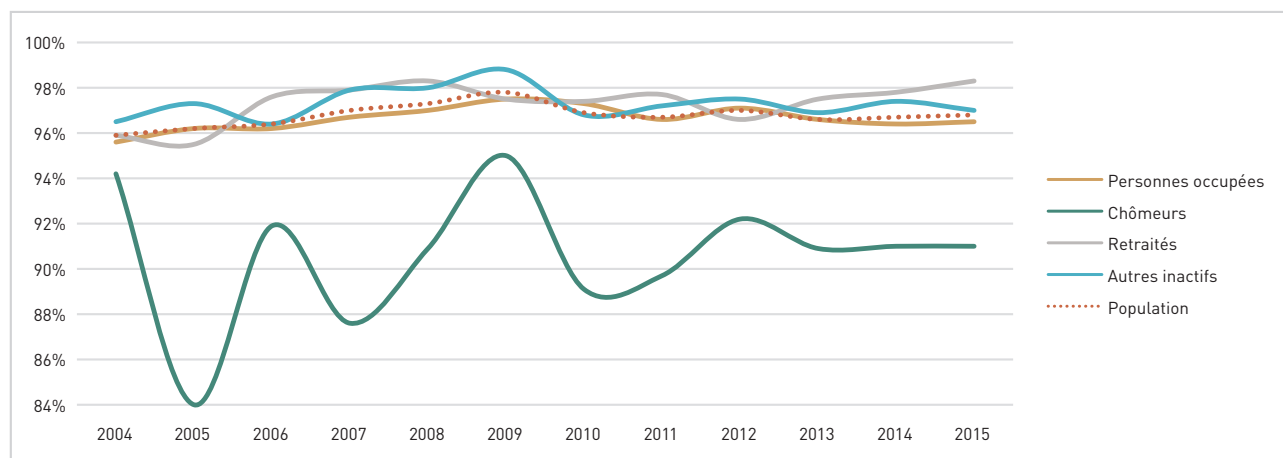
Le taux de satisfaction des besoins médicaux traduit une autre forme potentielle d'inégalités en matière de santé. Au Luxembourg, ce taux augmente régulièrement pour l'ensemble de la population jusqu'en 2009, année à partir de laquelle une légère tendance baissière s'installe. En 2015, 4,8% des résidents ont des besoins médicaux non satisfaits. Ce taux augmente en moyenne d'environ 13% par an depuis 2011.

Il faut aussi noter qu'il existe des différences assez sensibles entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'activité. Les besoins les mieux satisfaits concernent davantage les personnes inactives (retraitées ou non) que celles actives. Plus encore, au sein de ce dernier groupe, tant les chômeurs que les personnes occupées ont un taux de satisfaction relativement faible (dépassant à peine 94% en 2015).

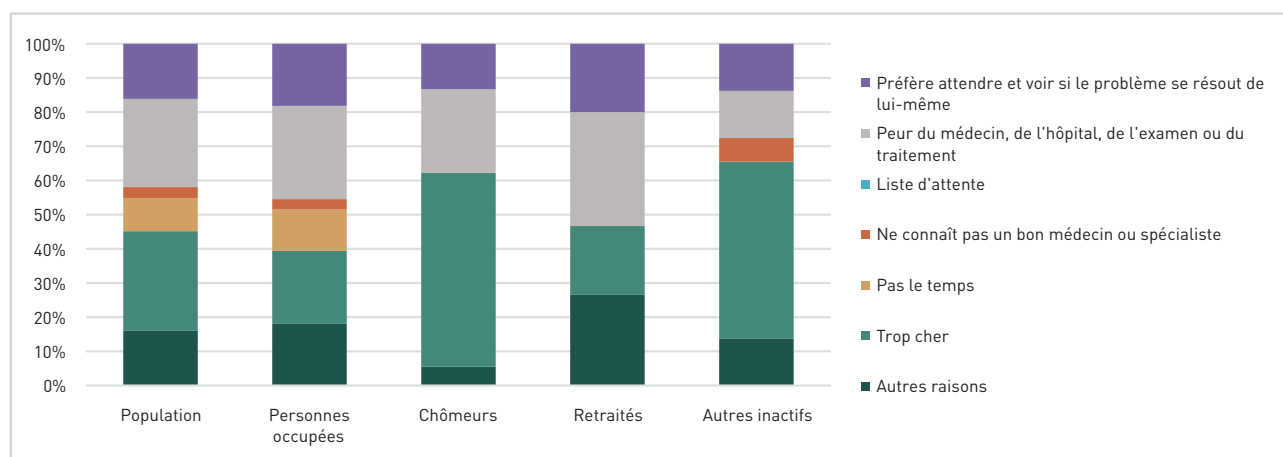
Quant à l'évolution de la satisfaction selon le statut vis-à-vis de l'activité, l'écart entre le taux de satisfaction des retraités et celui des chômeurs était de 5,6 points en 2006. Il est encore de 3,1 points dix ans plus tard.

Si l'on étudie les raisons invoquées pour ne pas recourir à certains soins de santé, l'attente d'une amélioration spontanée vient en premier lieu, quel que soit le statut d'activité. Toutefois, pour les chômeurs le coût trop élevé des soins est le principal motif pour y renoncer.

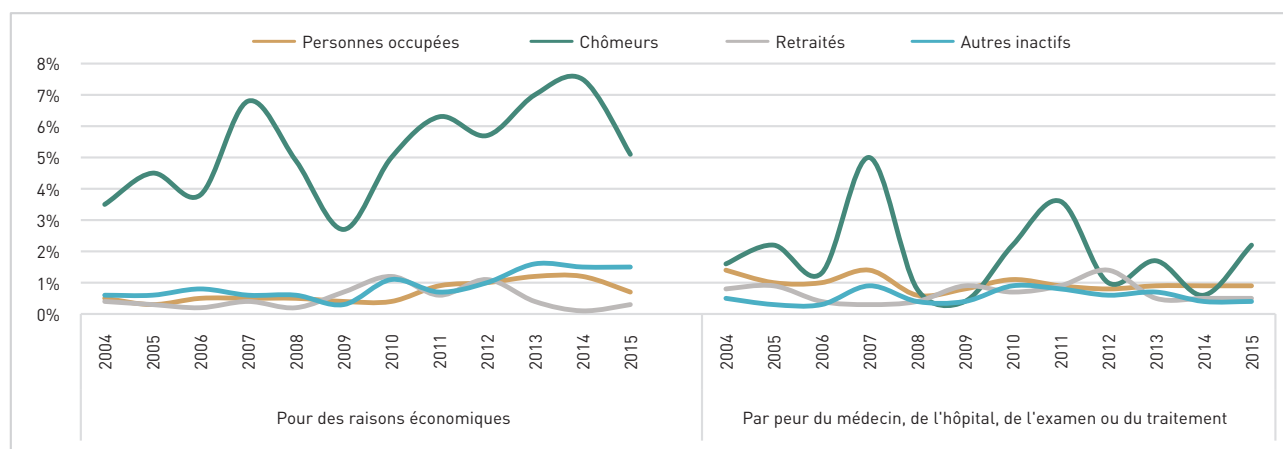
Taux de satisfaction des besoins en soins dentaires selon l'activité, Luxembourg



Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire, par type de barrière à l'accès aux soins et selon l'activité, Luxembourg, 2015



Taux de non-satisfaction des besoins dentaires selon l'activité et la raison, Luxembourg



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Inégalités de santé

6.3 Besoins non satisfaits d'examen ou de traitement dentaire

Au Luxembourg, le taux global de satisfaction des besoins de santé dentaire se confond, sur la période considérée avec celui des personnes ayant un emploi. Avec un taux évoluant entre 96% et 98%, le taux de satisfaction est relativement stable et élevé pour les différents statuts d'activité, à l'exception du chômage¹¹. Pour les chômeurs, on observe une évolution en dents de scie dans une fourchette se situant entre 84% et 95%, avec une volatilité réduite au cours des dernières années de la période observée : le taux de satisfaction se maintient à environ 91%.

Lorsqu'on s'intéresse aux motifs de renoncement aux soins dentaires de l'ensemble de la population, deux raisons principales sont invoquées : le coût de l'examen ou du traitement et la peur du dentiste. Cela est également le cas pour chaque statut d'activité pris séparément. Si le coût est fortement représenté au sein des différentes catégories de la population distinguées, cela est particulièrement le cas pour les chômeurs. En revanche, pour les retraités, outre les « autres raisons », ce sont la peur, le fait de préférer attendre ainsi que le coût élevé qui sont à l'origine d'une absence de soins dentaires.

Pour les chômeurs, les deux principales barrières d'accès aux soins dentaires sont le coût et la peur. Si jusqu'en 2011 elles semblent évoluer de concert, au cours des dernières années les raisons économiques prennent de l'ampleur tandis qu'en matière de peur du dentiste les personnes à la recherche d'un emploi ne se distinguent plus des autres catégories de la population.

11 Les résultats reproduits sont le fruit d'une enquête menée au niveau européen. Le panel de personnes interrogées au Luxembourg est de taille restreinte, ce qui n'est probablement pas sans conséquence sur la volatilité des réponses, notamment celles concernant les chômeurs.

Les grandes tendances

Après plusieurs années de baisse, les inégalités ainsi que la pauvreté connaissent, en 2016 au Luxembourg, une recrudescence notable.

Les inégalités

Ainsi, en matière d'inégalités de revenu, les indicateurs font état d'une répartition des richesses de plus en plus favorable aux ménages les plus aisés : à titre d'illustration le rapport, entre les revenus perçus par les dix pour cent de ménages les plus aisés et les revenus perçus par les dix pour cent de ménages les plus pauvres, passe de 6,5 en 2015 à 8,3 en 2016, soit une augmentation de près de 28% en un an. L'indice de Gini du revenu disponible se dégrade quant à lui de près de 9% par rapport à l'année 2015, et de presque 12% par rapport à 2006.

En termes d'inégalités de salaire, la tendance est également à la dégradation, quoiqu'à un rythme un peu moins effréné : le plus bas des 5% de salaires les plus élevés est, en 2016, 4,36 fois supérieur au plus élevé des 20% de salaires les plus faibles. Pire encore, on constate que le pouvoir d'achat de ces bas salaires diminue pour la deuxième année consécutive, alors qu'il continue d'augmenter pour les hauts salaires. Depuis 2010, les bas salaires ont augmenté de 0,8% en termes réels, alors que pour les salaires les plus élevés, le gain en pouvoir d'achat s'élève à près de 6%.

L'adéquation du salaire minimum au niveau de vie

Concernant le niveau du salaires social minimum, il appert que si celui-ci est relativement élevé en comparaison européenne, il s'avère inadéquat pour faire face au haut niveau de vie au Grand-Duché. En effet, le salaire minimum brut n'y est que 13,7% plus élevé que le seuil de risque de pauvreté, tandis que dans les pays voisins le niveau du salaire minimum est plus d'un tiers plus élevé que le seuil de risque de pauvreté. Les études menées par le Statec en vue de l'établissement d'un budget de référence pour le Luxembourg viennent confirmer cette inadéquation.

La pauvreté

En termes de risque de pauvreté, le Luxembourg fait, au mieux, figure d'élève moyen. En effet, le pays se place, avec un taux de risque de pauvreté de 16,5% en 2016, en milieu de classement au sein de la zone euro. Du point de vue historique, ce taux compte même parmi les plus élevés jamais enregistrés dans le pays !

Certaines catégories de la population sont particulièrement concernées par cette situation délétère. Cela est notamment le cas des ménages monoparentaux dont le taux de risque de pauvreté dépasse constamment le seuil des 45% depuis 2006. De ce fait, le Luxembourg fait partie des (très) mauvais élèves en la matière au sein de la zone euro.

Une autre catégorie de la population particulièrement exposée au risque de pauvreté est celle des personnes occupées. En effet, il s'avère qu'au Luxembourg, le fait d'avoir un emploi ne suffit pas à se prémunir du risque de pauvreté puisque 12% des personnes occupées y sont confrontées. Au sein de la ZE, seules la Grèce et l'Espagne connaissent de pires résultats en la matière.

De ces éléments, hausse des inégalités et du risque de pauvreté, découlent toute une série de conséquences délétères. Ainsi, environ 40% des ménages luxembourgeois déclarent faire face à de lourdes charges financières liées au logement. Au sein de la population en risque de pauvreté, cette proportion s'élève même à près de deux tiers !

En matière de soins de santé, un constat similaire peut être dressé : la proportion de personnes déclarant ne pas satisfaire leurs besoins en traitement médical ou dentaire pour des raisons de coûts connaît une tendance à la hausse depuis dix ans, et cela principalement auprès des chômeurs.

Encadré : La répartition du patrimoine au Luxembourg

par Conchita d'Ambrosio et Anthony Lepinteur, Université du Luxembourg

Les opinions exprimées ainsi que les arguments employés sont ceux des auteurs et ne représentent pas nécessairement ceux de la Chambre des salariés.

Nous utilisons le jeu de données issus de l'enquête *Household Finance and Consumption Survey*. Deux vagues ont à présent été produites : 2011 et 2015. L'échantillon se compose d'individus ayant plus de 16 ans. La taille de l'échantillon varie d'une année à l'autre : 4 750 en 2011 et 8 005 en 2015.

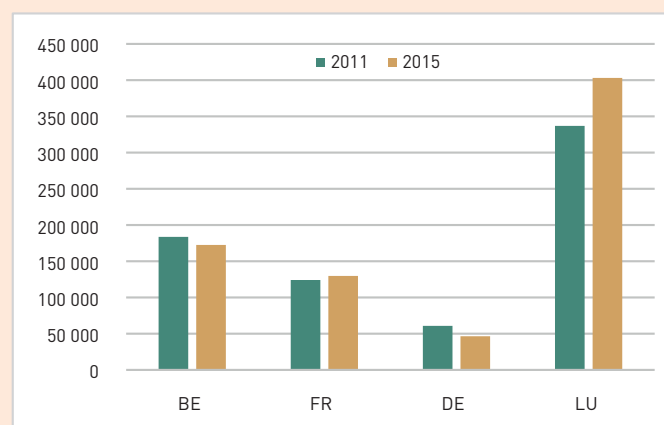
Différentes mesures de richesses sont utilisées tout au long de cet encadré. La richesse nette de chaque ménage est égale à la différence entre la valeur totale des actifs et des dettes. La valeur totale des actifs est égale à la valeur des actifs immobiliers (résidence principale + autres biens immobiliers) à laquelle est rajoutée la valeur des actifs financiers (dépôts sur comptes bancaires, fonds communs de placement, obligations, actions, comptes gérés et objets de valeur). La valeur totale des dettes est égale à la somme de la valeur des emprunts immobiliers et non immobiliers. Toutes les mesures de richesses sont déflatées (euros 2011) et exprimées en euros par tête.

L'analyse réalisée se structure autour de plusieurs moments. Dans un premier temps, le niveau moyen de la richesse nette au Luxembourg est évalué ainsi que son évolution entre 2011 et 2015. Nous mettons en perspective la situation du Luxembourg à la lumière de l'évolution de la richesse dans les pays voisins que sont la Belgique, la France et l'Allemagne. Nous explorons ensuite plus en détail l'évolution des différentes composantes de la richesse nette par pays et par année. Dans un deuxième temps, nous nous concentrons sur la situation du Luxembourg. L'évolution de la richesse nette est présentée selon l'âge, le genre et le niveau d'éducation du chef de famille.

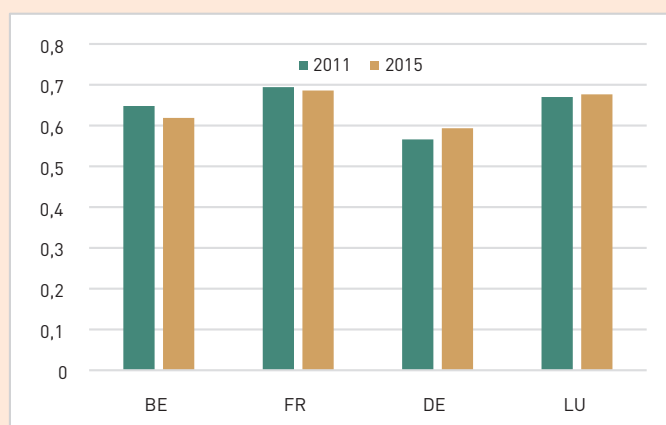
Quelques ordres de grandeur entre le Luxembourg et les pays voisins

L'évolution récente de la richesse nette au Luxembourg est comparée à celles de ses voisins. Pour ce faire, les deux vagues de *Household Finance and Consumption Survey* couvrant les années 2011 et 2015 sont utilisées. Le graphique 1 ci-dessous délivre deux informations importantes. Tout d'abord, le niveau de richesse nette par tête au Luxembourg est plus élevé que celui de ses voisins. De plus, si le niveau de richesse nette est resté plus ou moins stable en Belgique, en France et en Allemagne, nous notons une nette augmentation du niveau de richesse nette au Luxembourg. Cette hausse est d'autant plus intéressante lorsqu'elle est mise en perspective avec le graphique 2. Ce dernier montre l'évolution du coefficient de Gini de la richesse nette par tête. Bien que le niveau de richesse nette au Luxembourg ait augmenté, cette dernière ne s'est pas accompagnée d'une hausse des inégalités (le coefficient de Gini reste stable entre 2005 et 2011).

Graphique 1. Évolution de la richesse nette



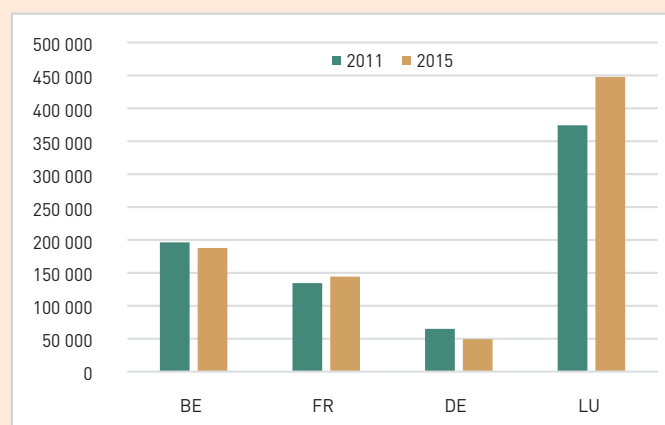
Graphique 2. Évolution du coefficient de Gini



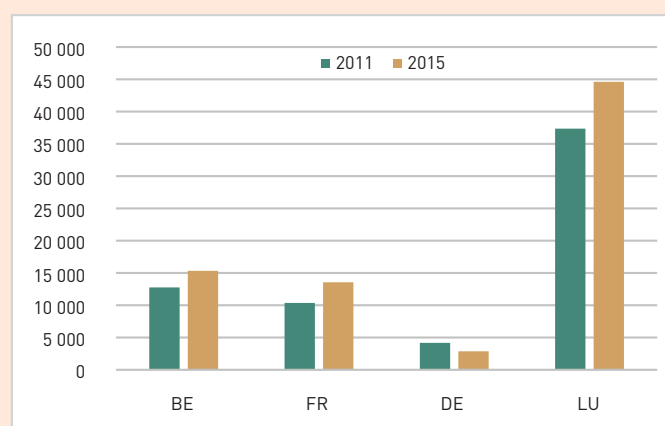
Cette dynamique est spécifique au Luxembourg puisque la Belgique et l'Allemagne ont vu leur niveau de richesse nette par tête diminuer avec des évolutions contraires quant au niveau du coefficient de Gini. La France quant à elle est restée dans une relative stabilité, tant au niveau de la richesse nette qu'au niveau des inégalités de répartition.

Bien que nous ayons fait le constat d'évolutions différenciées du niveau de richesse nette d'un pays à l'autre, il est désormais nécessaire d'en explorer les origines. La richesse nette étant la différence entre le total des actifs et des dettes, une variation de la richesse nette au Luxembourg peut s'expliquer par deux mouvements : une variation de la valeur des actifs totaux et/ou une variation de la valeur totale des dettes.

Graphique 3. Évolution des actifs



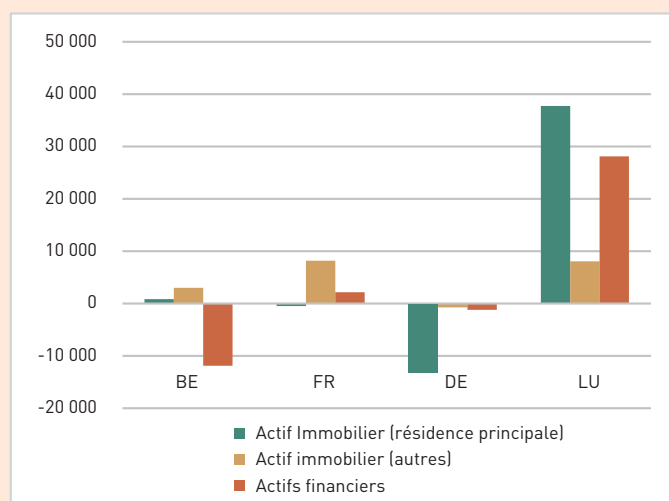
Graphique 4. Évolution des dettes



Encadré - La répartition du patrimoine au Luxembourg

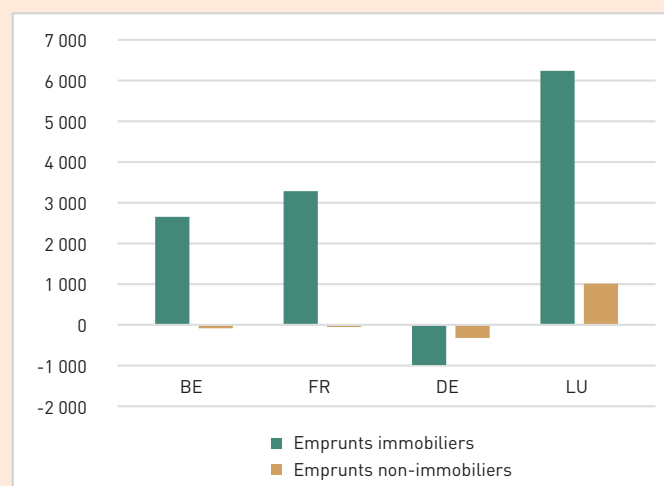
Encore une fois, le Luxembourg se distingue par une dynamique qui lui est propre. Bien que la valeur moyenne par tête des dettes ait augmenté (+7 252,48 euros) (graphique 4), cette dernière a été plus que compensée par une forte hausse de la valeur moyenne des actifs (+ 73 477,81 euros) (graphique 5). En Belgique, la baisse de la valeur nette s'explique par une plus faible valeur des actifs couplée à une hausse de la valeur des dettes. La valeur des actifs et des dettes en France a évolué de manière relativement similaire, justifiant ainsi la stabilité de la valeur de la richesse nette. Enfin, la valeur moyenne des actifs en Allemagne a diminué plus fortement que la valeur des dettes, ce qui permet de comprendre la baisse du niveau de richesse nette dans ce pays entre 2011 et 2015.

Graphique 5. Évolution de la composition des actifs entre 2011 et 2015



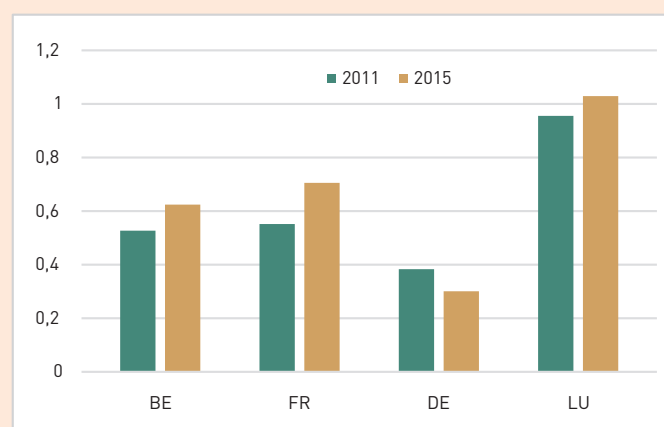
Enfin, nous décomposons les différentes sources d'actifs et de dettes et documentons les évolutions par pays. La hausse du niveau des actifs au Luxembourg s'explique d'abord par la hausse de la valeur des actifs immobiliers (résidence principale), puis par la hausse de la valeur des actifs financiers détenus. La baisse de la valeur des actifs en Belgique et en Allemagne s'explique respectivement par une baisse la valeur des actifs financiers et des actifs immobiliers (résidence principale).

Graphique 6. Évolution de la composition des dettes entre 2011 et 2015



Afin de compléter notre analyse, nous présentons dans le graphique 7 le ratio entre la valeur des dettes et celle du revenu annuel brut des ménages par tête. Ce ratio est environ égal à 1 au Luxembourg, ce qui signifie que le niveau d'endettement par tête des ménages est à peu près similaire au niveau de revenu brut accumulé au cours d'une année. Ce ratio a modérément augmenté au Luxembourg et en Belgique. La hausse la plus forte est à noter en France tandis que ce ratio a diminué Allemagne.

Graphique 7. Dettes totales / Revenu brut des ménages



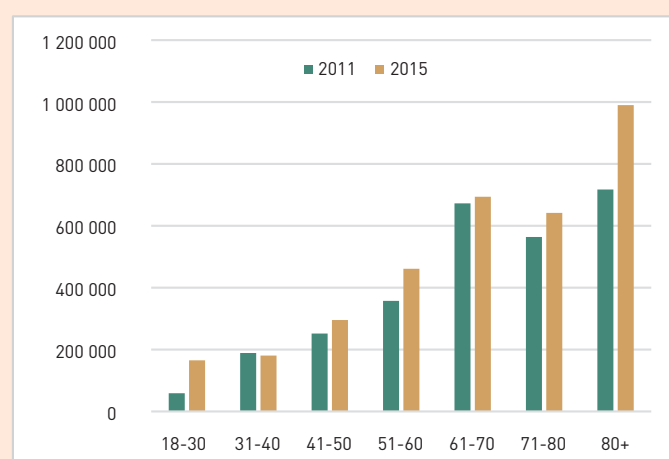
L'évolution de la richesse nette selon les caractéristiques des ménages

Selon l'âge

Le niveau moyen de richesse nette par tête selon différentes classes d'âge est présenté sur le graphique 8. Il apparaît clairement que la richesse nette s'accumule et augmente avec l'âge, quelle que soit l'année considérée. Cette corrélation s'explique par le fait que les ménages accumulent des actifs au cours de leur vie tout en réduisant progressivement le niveau de leurs dettes (la valeur des emprunts liés à l'immobilier est une fonction décroissante de l'âge par exemple).

Le graphique 8 permet d'identifier les bénéficiaires de l'amélioration du niveau de richesse nette. Si la hausse de la richesse nette bénéficie à toute la population de manière homogène, toutes les catégories d'âges doivent avoir des hausses similaires entre 2011 et 2015. Or, sur le graphique ci-dessous, les hausses de richesse sont beaucoup plus marquées aux extrêmes de la distribution des âges : les 18-30 ans et les 80 ans et plus sont les plus grands bénéficiaires de la progression de la richesse nette. Certaines catégories d'âge (les 31-40 ans et les 61-70 ans) voient quant à elles leur situation restée inchangée.

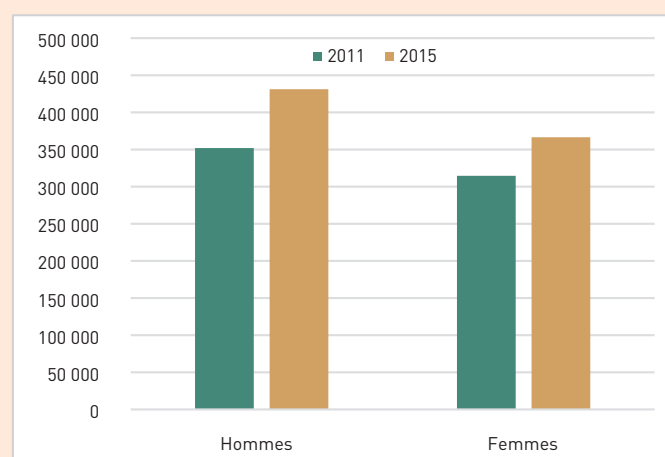
Graphique 8. Richesse nette selon l'âge



Selon le genre

Le graphique 9 montre que la richesse nette moyenne des ménages est plus faible quand le chef de famille est une femme que lorsqu'il s'agit d'un homme. En revanche, l'évolution de la richesse nette est relativement similaire selon le genre.

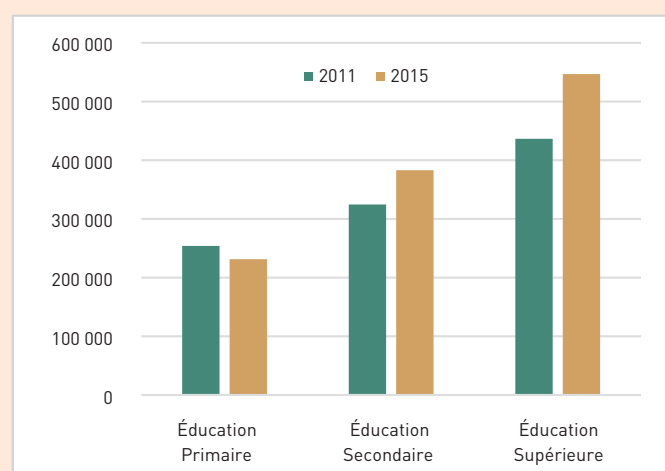
Graphique 9. Richesse nette selon le genre



Selon le niveau d'éducation

De manière générale, on observe sur le graphique 10 une corrélation positive entre le niveau d'éducation et celui de richesse nette. Toutefois, la hausse de la richesse nette sur la période référencée ne bénéficie pas de manière homogène à tous les niveaux d'éducation. Pour les ménages ayant le niveau le plus faible, la richesse nette diminue. À l'inverse, les ménages ayant le niveau le plus élevé connaissent la hausse de richesse nette la plus forte.

Graphique 10. Richesse nette selon le niveau d'éducation



II.

CHÔMAGE ET EMPLOI

Remarques liminaires et contexte

Les thèmes du chômage et de l'emploi font régulièrement l'objet de publications contradictoires. C'est parce qu'ils ont de multiples facettes : le nombre, le taux, l'analyse par telle ou telle catégorie, voire la période étudiée qui selon son point d'origine marque une tendance à la hausse ou son contraire. Par ailleurs, tant le chômage que l'emploi font l'objet de mesures objectives mais aussi subjectives, ce qui peut rajouter de la confusion dans le débat.

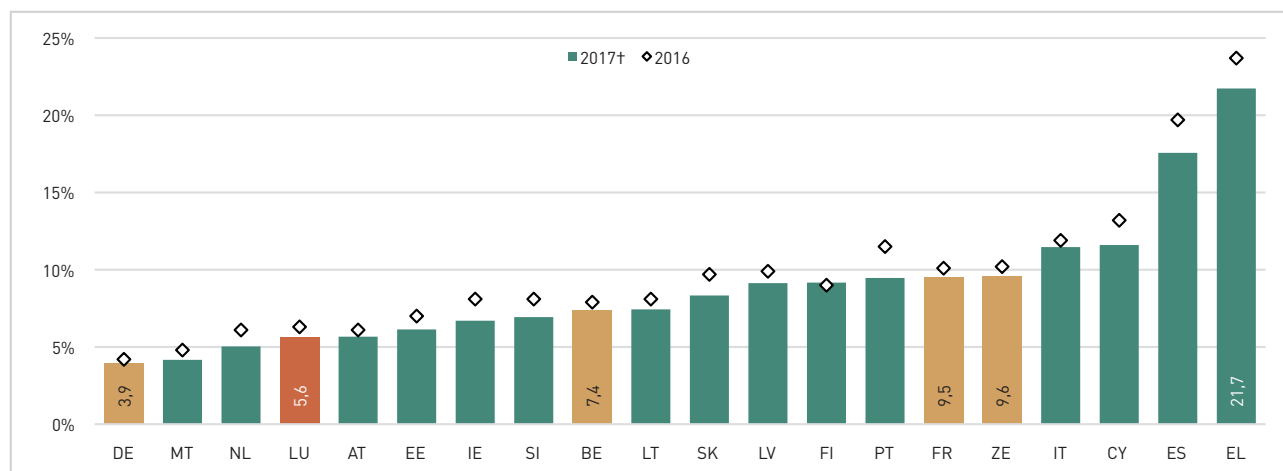
Le présent *Panorama social* a choisi de rendre compte de la situation des salariés ou ex-salariés (chômeurs ou retraités) selon un certain nombre d'indicateurs, et dans un souci de clarté et de simplicité dans la présentation. D'autres indicateurs auraient pu être rajoutés au risque d'avoir une publication confuse.

Ainsi, sera d'abord examinée la situation du chômage et des chômeurs en accordant une importance particulière à certaines populations : les salariés handicapés et/ou à capacité de travail réduite, les jeunes, les chômeurs non indemnisés, ceux de longue durée, etc. La situation du Luxembourg sera aussi relativisée par rapport aux performances des autres membres de la zone euro.

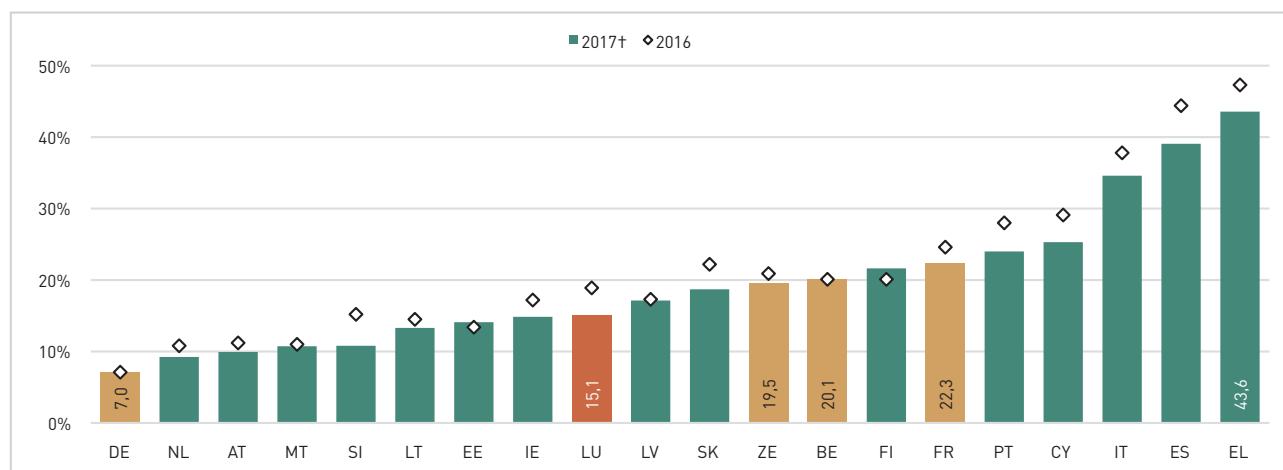
La présentation s'intéressera ensuite à l'emploi et à son évolution comparée. Elle montrera que créer des emplois ne suffit pas pour réduire le chômage. Différentes analyses seront aussi proposées par groupes de population : genre, âge, durée du travail...

Enfin, l'accent sera mis sur les caractéristiques des personnes qualifiées d'inactives (c'est-à-dire celles qui, en âge de travailler, ne sont ni au chômage ni en emploi) et sur les raisons qui justifient cette inactivité.

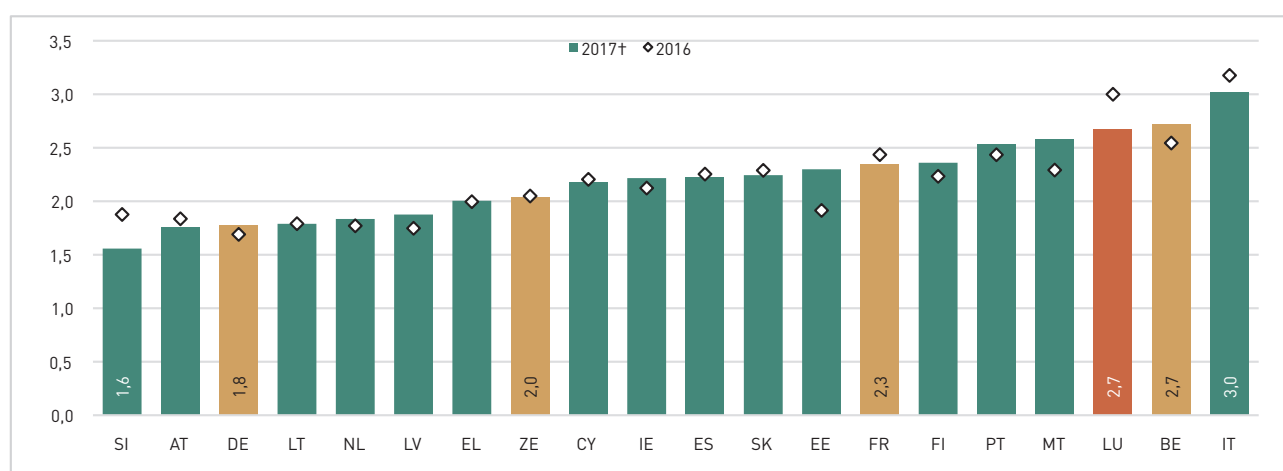
Taux de chômage des 15-64 ans (moyennes annuelles en pourcentage de la population active)



Taux de chômage des jeunes (< 25 ans, moyennes annuelles en pourcentage de la population active)



Ratio taux de chômage des jeunes / taux de chômage total



Note : † : moyenne des trois premiers trimestres de l'année ; IE et ZE : moyenne des deux premiers trimestres de l'année.

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

1

1.1

Chômage**Chômage total et
chômage des jeunes**

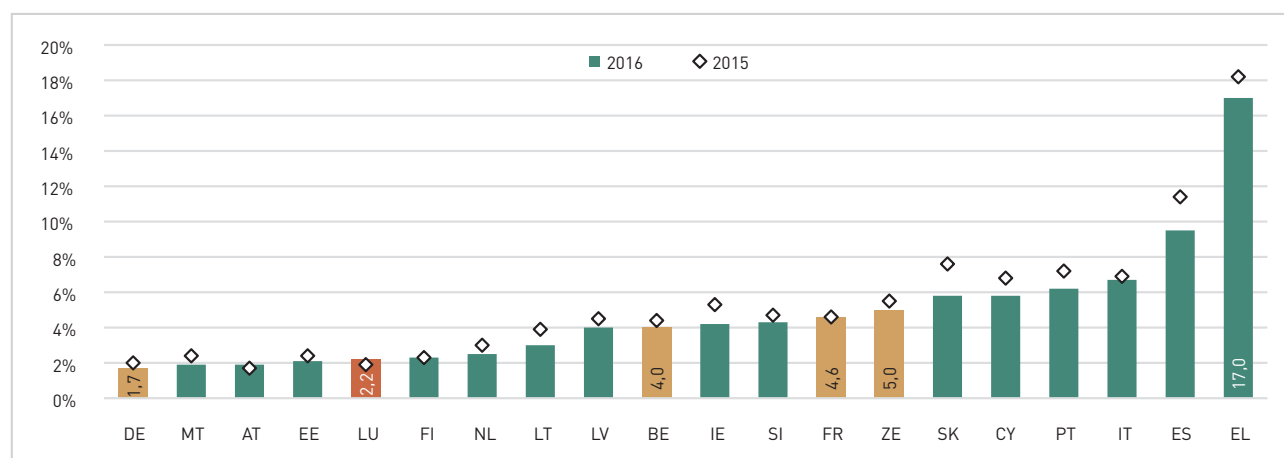
Au troisième trimestre 2017, avec 5,6% de la population active, le taux de chômage luxembourgeois redescend au niveau connu en 2013. Cette baisse s'insère dans une contraction généralisée de l'indicateur au sein de la zone euro, à l'exception notable de la Finlande qui voit son taux de chômage progresser entre 2016 et 2017.

Toutefois, si l'on ne peut que se réjouir de cette baisse, il faut aussi remarquer qu'elle est relativement faible au Luxembourg, le pays se situant au dixième rang des baisses en la matière.

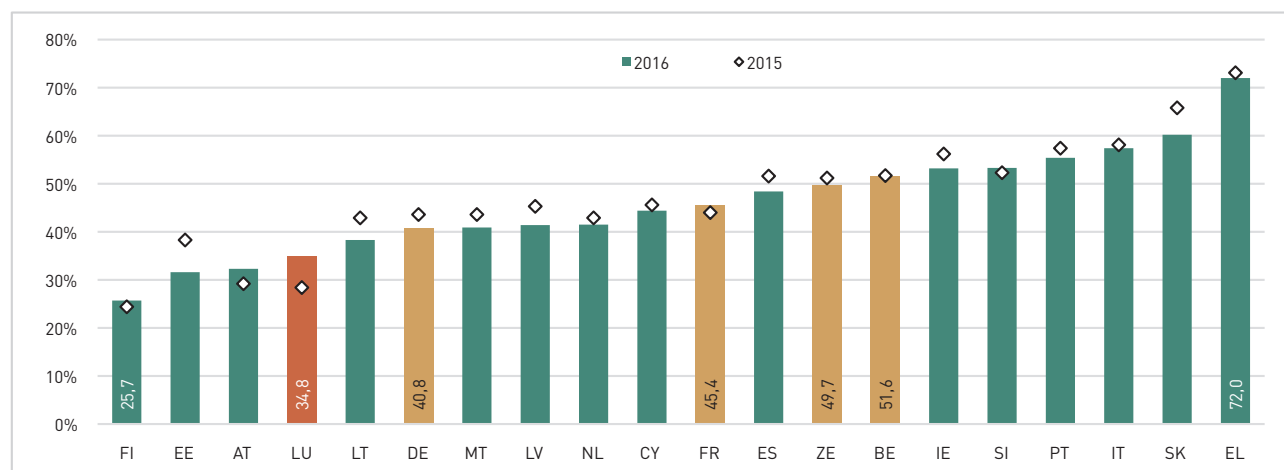
Concernant le taux de chômage des jeunes, le même genre de constat s'impose : une diminution généralisée au sein de la zone euro mais un taux encore élevé au Luxembourg (15,1% en moyenne au cours des trois premiers trimestres 2017), ce qui classe le pays au neuvième rang de la zone euro. Néanmoins, le Grand-Duché connaît (avec -20,3%) la deuxième plus forte baisse, derrière la Slovaquie.

Finalement, si l'on rapporte le taux de chômage des jeunes à celui de l'ensemble de la population, force est de constater que les jeunes représentent globalement une part plus faible du chômage, mais qu'ils restent toujours plus exposés à ce risque que l'ensemble de la population : 2,0 fois plus en moyenne européenne et 2,7 fois plus au Luxembourg. Avec un tel résultat, le pays se place parmi les mauvais élèves de la zone euro (17^e/19).

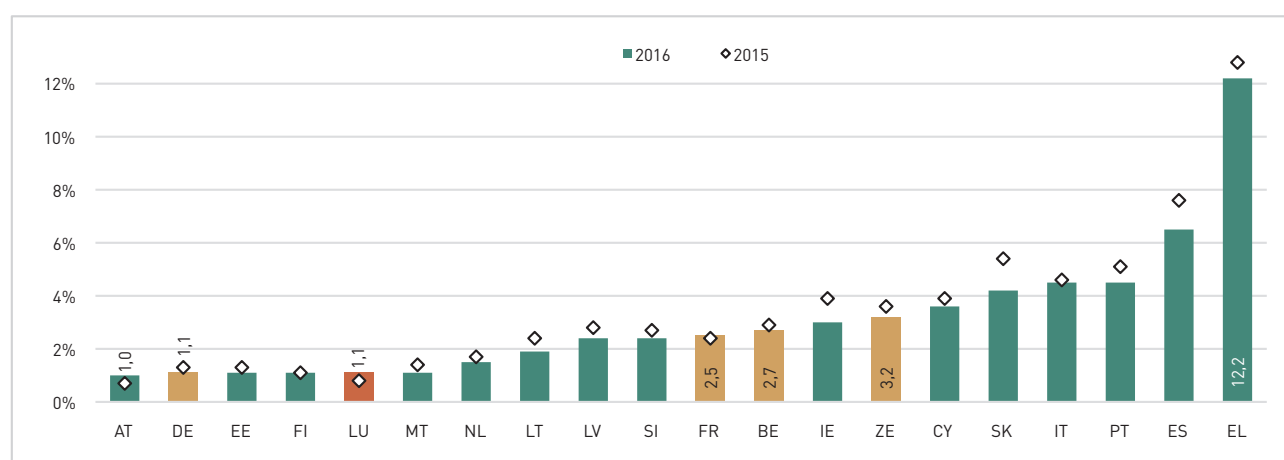
Taux de chômage de longue durée (> 12 mois)



Chômage de longue durée en pourcentage du chômage total



Taux de chômage de très longue durée (> 24 mois)



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Chômage

Chômage de longue durée

Au Luxembourg, le taux de chômage de longue durée (c'est-à-dire de plus de 12 mois) est régulièrement en hausse. Il est multiplié par 4,4 entre 2000 et 2015, soit la plus forte hausse des États membres de la zone euro¹². Pour le pays suivant, le Portugal, le taux de chômage de longue durée n'est multiplié que par 3,6.

Toutefois, malgré cette progression alarmante, le taux de chômage de longue durée reste au Grand-Duché à un niveau relativement faible (2,2% en 2016). Mais le pays recule de deux places par rapport à 2015, se retrouvant désormais au quatrième rang de la zone euro. Pire encore, il est, avec l'Autriche, l'un des deux seuls États membres de la zone qui voit le taux de chômage de longue durée progresser entre 2015 et 2016.

À noter, de ce point de vue, le niveau toujours inquiétant du taux grec en 2016 (17,0%) malgré une baisse régulière depuis 2014.

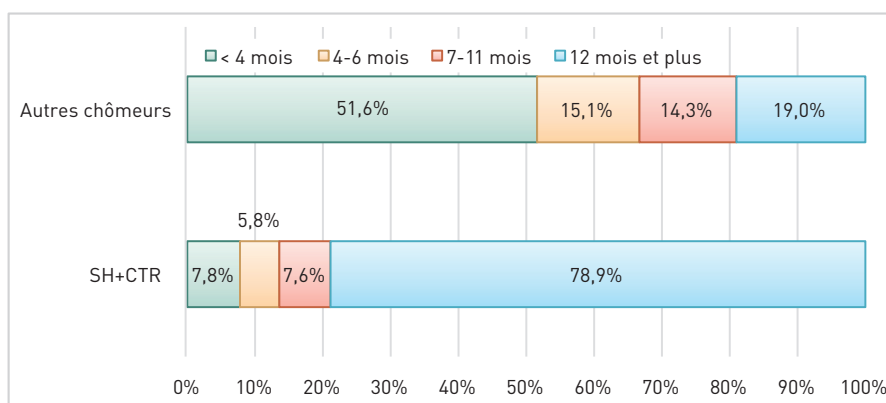
Conséquence de ces considérations, entre 2015 et 2016, la part des chômeurs de longue durée dans le chômage total explose au Luxembourg (+22,5%). Néanmoins, cette part reste, malgré une valeur de 34,8% en 2016, l'une des plus faibles de la zone euro.

Le taux de chômage de très longue durée, tel que défini par Eurostat (au moins 24 mois), classe le Grand-Duché parmi les meilleurs élèves de la zone euro (1,1% en 2016). Seule l'Autriche fait mieux (1,0%). Mais, force est de constater que ce taux est lui aussi en hausse, à l'instar des taux autrichiens et français, alors qu'il baisse dans les autres pays représentés.

Une fois de plus, les chiffres concernant la Grèce sont particulièrement élevés au regard de ceux des autres États membres. En effet, le taux de chômage de très longue durée y atteint les 12,2% ; toutefois ce taux est en baisse régulière depuis le niveau record de 2014 (13,0%), alors qu'il n'était qu'à 2,8% en 2010. La très forte dégradation de ce taux débute en 2011 et résulte, très vraisemblablement, des mesures d'austérité imposées à la République hellénique à cette époque.

Selon les données de l'ADEM, la moitié du taux de chômage de très longue durée s'explique par la présence de chômeurs ayant le statut de salarié handicapé et/ou de personne à capacité de travail réduite (CTR). Alors qu'en décembre 2017, 21,1% des demandeurs d'emploi disponibles ont ce statut, plus des trois quarts de cette catégorie sont au chômage depuis au moins douze mois.

Répartition des chômeurs selon la durée d'inscription auprès de l'ADEM, décembre 2017

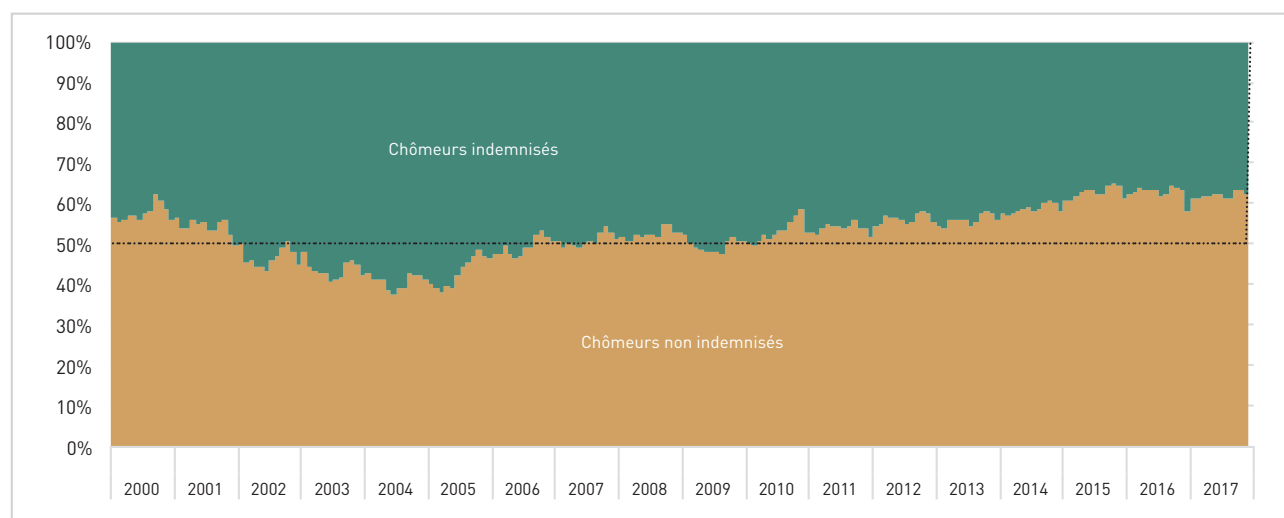


Note : SH = salariés handicapés, CTR = capacité de travail réduite.

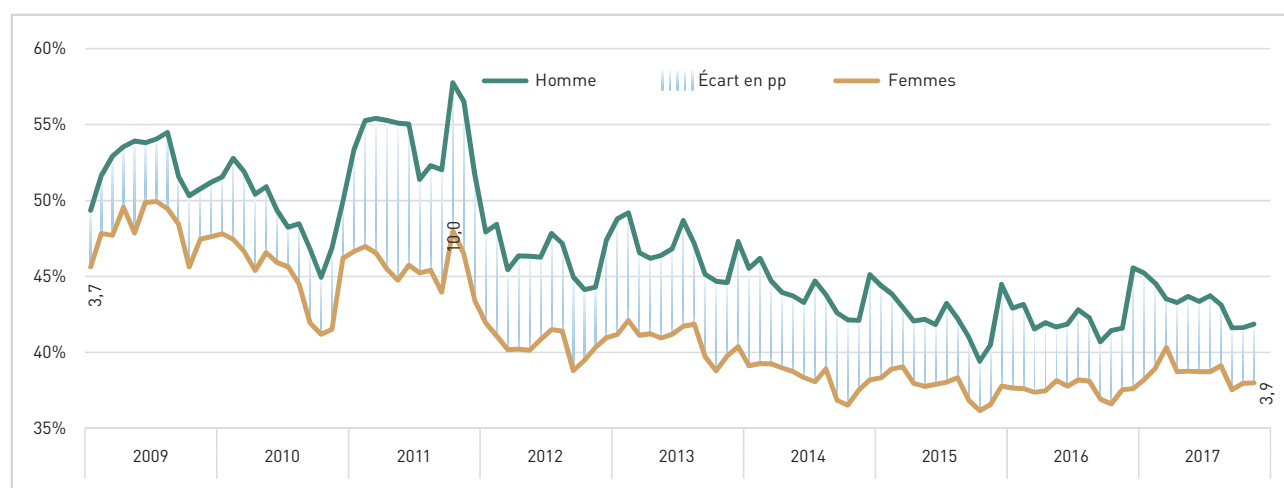
Données : ADEM ; graphique : CSL

¹² Les données 2000 ne sont pas disponibles pour Malte, la Lituanie, la Lettonie, Chypre et donc la zone euro.

Parts des chômeurs indemnisés et non indemnisés, Luxembourg



Proportion de chômeurs indemnisés selon le genre, Luxembourg



Données : ADEM ; graphiques : CSL

2

Chômage :
zoom sur le Luxembourg

2.1

Chômage indemnisé et
non indemnisé

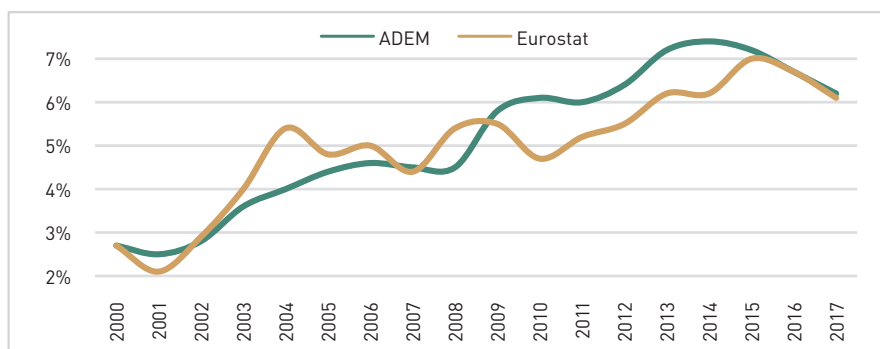
Concernant le chômage, si l'on se réfère aux données publiées par l'ADEM (voir encadré ci-dessous concernant les divergences par rapport aux données publiées par Eurostat) force est de constater que le taux de chômage se situe, avec 5,9% en 2017, toujours au-dessus de sa moyenne historique (4,8% entre 2000 et 2017). Malgré la régression entamée depuis 2015, le taux de chômage ADEM reste pour l'heure au niveau de 2010 et nettement au-dessus du niveau moyen des années 2000-2009 (3,9%).

La part des chômeurs indemnisés connaît une hausse régulière jusqu'au milieu de l'année 2005, ce qui est le signe d'une absorption rapide des chômeurs par le marché du travail. En effet, ceux-ci ne sont, sans doute, pas assez longtemps au chômage pour arriver en fin de droits.

Toutefois, cette situation s'inverse ensuite et, à partir de 2010, la part de chômeurs non indemnisés dépasse de façon durable la barre des 50%. L'augmentation des durées moyennes de chômage (cf. ci-après) en est une explication.

À ce propos, la situation des femmes est nettement plus inquiétante que celle des hommes. Indéniablement, les femmes au chômage sont moins souvent indemnisées que leurs collègues masculins.

Évolution du taux de chômage au Luxembourg



Note : Taux de chômage Eurostat en 2017 : moyenne des trois premiers trimestres

Données : ADEM, Eurostat ; graphique : CSL

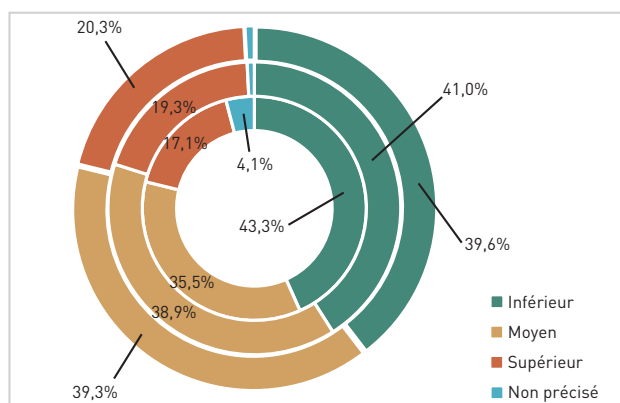
Note concernant les divergences entre les taux de chômage Eurostat et les taux de chômage ADEM

Le taux de chômage harmonisé publié par Eurostat repose sur l'Enquête sur les forces de travail (Labor force Survey) menée au niveau européen auprès des ménages des différents pays. Selon la définition utilisée, un chômeur est une personne qui n'a pas travaillé au cours de la semaine de référence, est disponible pour un emploi dans les deux semaines suivantes (ou a déjà retrouvé un emploi commençant dans les trois mois à venir) et a recherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes. La définition retenue s'articule donc autour de la disponibilité du chômeur pour un emploi.

En revanche, le taux de chômage ADEM repose sur une définition purement administrative. C'est le nombre de personnes qui se sont inscrites auprès de l'ADEM en tant que demandeur d'emploi, sans être nécessairement immédiatement disponibles pour un nouvel emploi.

Répartition des chômeurs selon leur niveau de formation, moyennes annuelles, Luxembourg

Année	Total DENS	Niveau de formation			
		Inf.	Moy.	Sup.	N.P.
2000-2004	5 905	47,6%	36,6%	15,4%	0,4%
2005-2009	9 739	50,1%	35,2%	13,2%	1,5%
2010	13 535	47,9%	34,2%	15,4%	2,5%
2011	13 494	47,7%	33,8%	14,9%	3,6%
2012	14 966	46,1%	33,8%	15,2%	4,9%
2013	17 213	44,6%	34,4%	15,8%	5,2%
2014	18 323	44,1%	34,6%	16,3%	5,0%
2015	17 855	43,5%	35,6%	17,1%	4,1%
2016	17 026	41,0%	38,9%	19,3%	0,8%
2017*	16 179	39,6%	39,3%	20,3%	0,8%



*Note de lecture : le cercle intérieur concerne l'année 2015, celui au centre l'année 2016 et celui à l'extérieur l'année 2017**

Durée du chômage selon le niveau de formation au 30 novembre 2017, Luxembourg

		%	< 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	9-12 mois	12-24 mois	24 et plus	Ensemble	Δ11.2016
Niveau	Inférieur		8,4%	13,3%	9,5%	7,0%	5,2%	12,5%	44,2%	6 115	-8,0%
	Moyen		10,8%	19,6%	13,6%	8,3%	7,5%	13,6%	26,6%	6 284	-6,1%
	Supérieur		8,8%	24,1%	18,1%	11,4%	9,5%	14,5%	13,5%	3 351	2,8%
	Non précisé		32,5%	10,3%	4,8%	5,6%	5,6%	4,0%	37,3%	126	-27,2%
	Ensemble		9,6%	18,0%	12,9%	8,4%	7,0%	13,3%	30,7%	15 876	-5,3%

Répartition des chômeurs selon la durée d'inscription auprès de l'ADEM, moyennes annuelles des DENS, Luxembourg

Année	Total DENS	Durée d'inscription (en mois)						
		< 1	1-3	3-6	6-9	9-12	12-24	> 24
2000-2004	5 905	18,5%	21,7%	18,3%	20,0%	21,5%	21,5%	
2005	8 948	14,3%	19,3%	17,8%	12,1%	9,1%	27,4%	
2006	8 965	14,9%	19,2%	16,6%	11,0%	8,1%	17,6%	12,5%
2007	9 057	13,8%	18,3%	16,1%	10,5%	8,3%	17,2%	15,7%
2008	9 263	14,1%	18,8%	16,1%	9,9%	7,2%	16,0%	17,9%
2009	12 462	12,4%	18,7%	18,2%	11,8%	8,1%	14,0%	16,7%
2010	13 535	11,1%	16,3%	16,2%	11,1%	8,5%	17,3%	19,6%
2011	13 494	11,4%	15,5%	15,0%	10,1%	7,5%	16,1%	24,4%
2012	14 966	10,7%	16,1%	15,6%	10,5%	7,5%	15,2%	24,3%
2013	17 213	8,7%	16,0%	16,1%	11,0%	7,9%	16,0%	24,3%
2014	18 323	8,8%	14,4%	15,0%	10,4%	7,8%	16,7%	26,8%
2015	17 855	8,7%	14,1%	14,2%	9,9%	7,4%	16,1%	29,5%
2016	17 026	8,7%	14,4%	14,2%	9,5%	7,0%	14,3%	31,8%
2017*	16 271	9,1%	14,5%	14,3%	9,7%	6,8%	14,5%	31,1%

Niveaux de formation retenus par l'ADEM jusqu'en novembre 2017 :

Niveau inférieur : 9 années d'études au plus

Niveau moyen : 10^e à 14^e de l'enseignement secondaire technique
4^e à 1^{ère} de l'enseignement secondaire général

Niveau supérieur : Enseignement post-secondaire

(sans indication pour les diplômes éventuellement acquis)

Niveaux de diplôme retenus par l'ADEM à partir de décembre 2017 :

Secondaire inférieur : Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 3^e ou de 11^e

Secondaire supérieur : Avoir terminé avec succès au maximum l'équivalent d'une classe de 1^{re} ou de 13^e

Supérieur : Avoir terminé avec succès des études post-secondaires

Notes : * En raison d'une révision méthodologique, les données concernant le niveau de formation connaissent une rupture de série en décembre 2015 et ne sont par conséquent plus comparables aux données publiées par le passé. Les moyennes pour 2017 ne concernent donc que les onze premiers mois de l'année.

DENS = demandes d'emploi non satisfaites ; n.p. = non précisé ; le nombre de personnes au chômage depuis plus de 24 mois n'est pas disponible avant 2006.

Chômage : zoom sur le Luxembourg

2.2

Chômage selon le niveau de formation et selon la durée d'inscription

L'analyse des données de l'ADEM concernant les caractéristiques personnelles des chômeurs au Luxembourg est riche d'enseignements.

Les dernières données disponibles permettent d'entrevoir un début d'amélioration des statistiques du chômage. Ainsi, le nombre moyen de chômeurs diminue de 5,3% entre novembre 2016 et novembre 2017. Mais, si l'on raisonne en moyenne annuelle, le nombre de chômeurs ne baisse que de 5,0%.

Ce sont les chômeurs les moins qualifiés qui bénéficient le plus de cette situation : leur nombre baisse de 8,0% d'une année sur l'autre, alors même que les chômeurs de niveau supérieur voient leur effectif légèrement progresser (+2,8%).

Il ne faut pas toutefois se cacher derrière ces bons chiffres. En effet, les chômeurs ayant un niveau de formation faible représentent encore près de 40% de l'ensemble des chômeurs. Le risque

de se retrouver en situation de chômage reste toujours d'autant plus grand que le niveau de formation est faible.

De plus, les personnes les moins qualifiées sont encore fortement exposées au chômage de longue voire de très longue durée : près de 60% d'entre elles sont inscrites auprès de l'ADEM depuis au moins 12 mois (au 30 novembre 2017), et 44,2% le sont même depuis plus de deux ans. La relation entre niveau de formation et chômage reste toujours bien établie : globalement ce dernier diminue au fur et à mesure que le niveau de formation augmente.

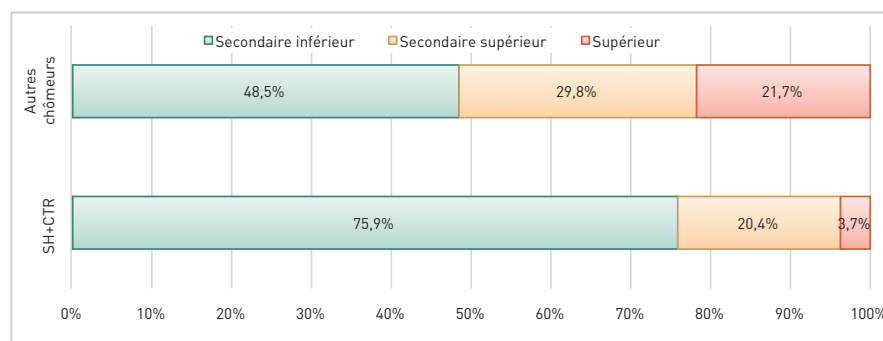
Par ailleurs, depuis 2000, les durées d'inscription au chômage se sont beaucoup modifiées : la proportion de chômeurs de très courte durée (moins d'un mois) a été divisée par plus de deux, tandis que celle des chômeurs de longue durée (c'est-à-dire inscrits depuis un an au moins) a presque doublé (passant de 23,3% en 2000 à 45,6% en 2017).

Cette part importante de chômeurs de longue durée connaît des baisses transitoires entre 2011 et 2013, mais atteint vraiment un pic en 2016. Cela peut traduire une difficulté accrue pour certains chômeurs à réintégrer le marché du travail, phénomène qui peut en partie trouver son explication dans leur faible niveau de formation.

Mais d'autres caractéristiques des personnes se rajoutent pour expliquer la plus grande difficulté à retrouver un emploi, comme l'âge, mais aussi le fait d'être handicapé (SH) et/ou à capacité de travail réduite (CTR)¹³.

En effet, les chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite se trouvent très nettement surreprésentés dans les niveaux inférieurs de diplôme.

Répartition des chômeurs selon le niveau de diplôme au 31 décembre 2017, Luxembourg



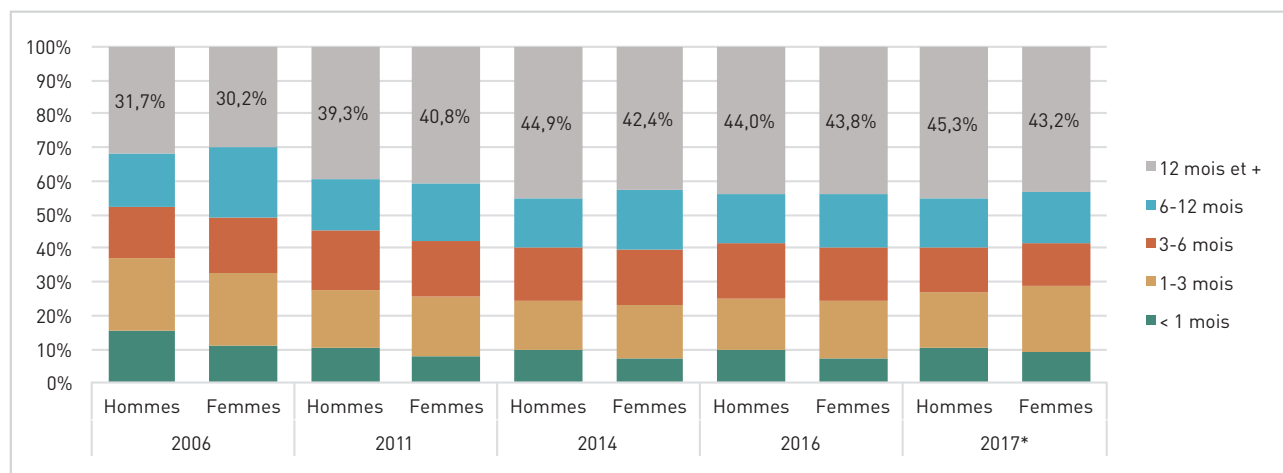
Notes : SH = salariés handicapés, CTR = capacité de travail réduite.

En décembre 2017, l'ADEM est passée du niveau de formation au niveau de diplôme

Données : ADEM ; graphique : CSL

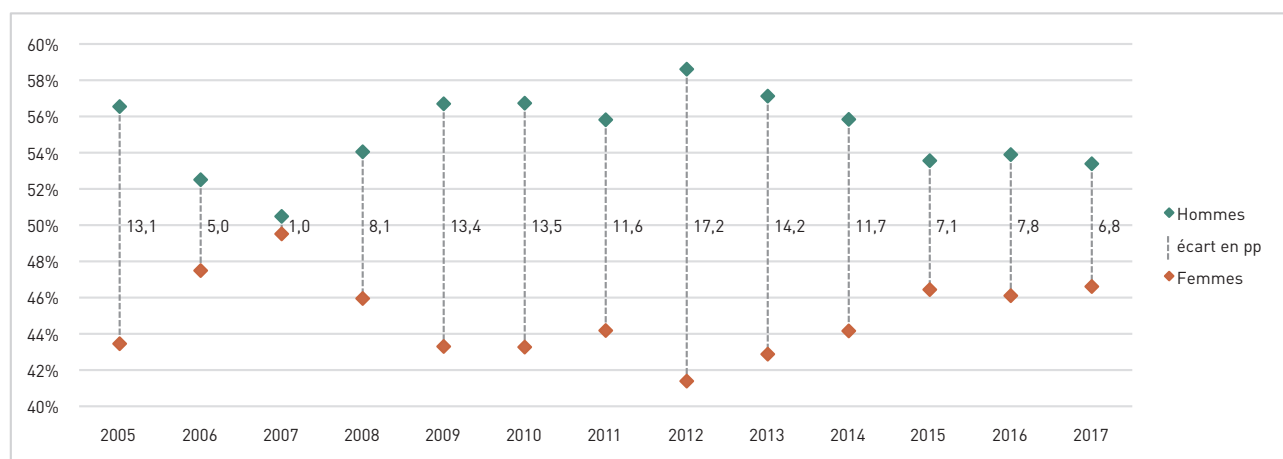
¹³ Voir partie II 2.4.

Structure de la durée du chômage selon le genre, Luxembourg, situation au 31 décembre



* Suite à une rupture de série sur les durées d'inscription au chômage, les données 2017 ne concernent que les onze premiers mois de l'année

Proportion de chômeurs indemnisés selon le genre, Luxembourg



Données : ADEM ; graphiques : CSL

Chômage : zoom sur le Luxembourg

2.3

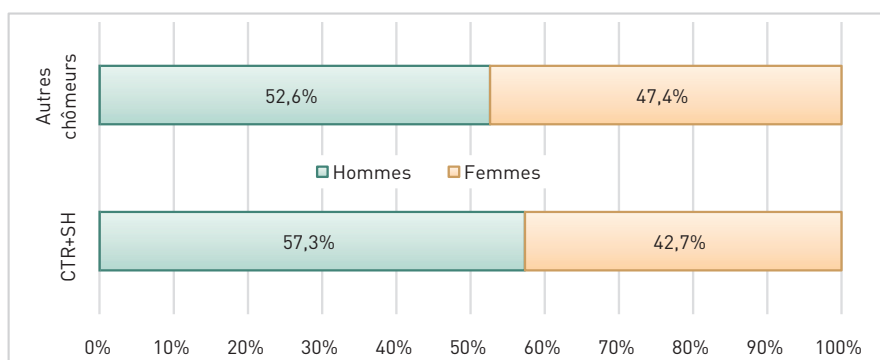
Chômage selon le genre et la durée d'inscription

Depuis 2006, la structure du chômage connaît des évolutions considérables parallèlement à l'accroissement des durées d'inscription. Quel que soit le genre, en onze ans la proportion de personnes concernées par le chômage de très courte durée (moins d'un mois) diminue sensiblement, et ce, davantage pour les hommes (-5,6 points de pourcentage) que pour les femmes (-1,6 pp). Le corollaire en est que, sur la période 2006-2017, le chômage de longue durée (douze mois et plus) prend de l'ampleur avec un passage de 31,7% à 45,3% pour les hommes et de 30,2% à 43,2% pour les femmes.

Si, historiquement, les femmes sont surtout concernées par des épisodes de chômage de durée intermédiaire, la différence entre genres s'atténue mais perdure. Les hommes sont toujours plus fortement représentés que les femmes aux deux extrêmes, avec des durées de chômage soit très courtes (moins d'un mois), soit très longues (plus d'un an).

A *contrario*, toutes durées confondues, la situation des chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite, est plus défavorable que celle des chômeuses. Les premiers représentent une part nettement plus importante que les chômeurs sans handicap (et inversement pour les secondes).

Répartition du chômage selon le genre, situation au 31 décembre 2017, Luxembourg

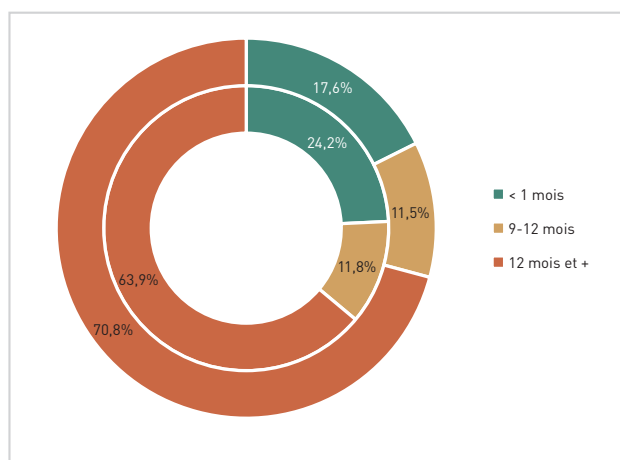


Note : CTR = capacité de travail réduite, SH = salariés handicapés.

Chômage au Luxembourg selon l'âge (moyennes annuelles)*

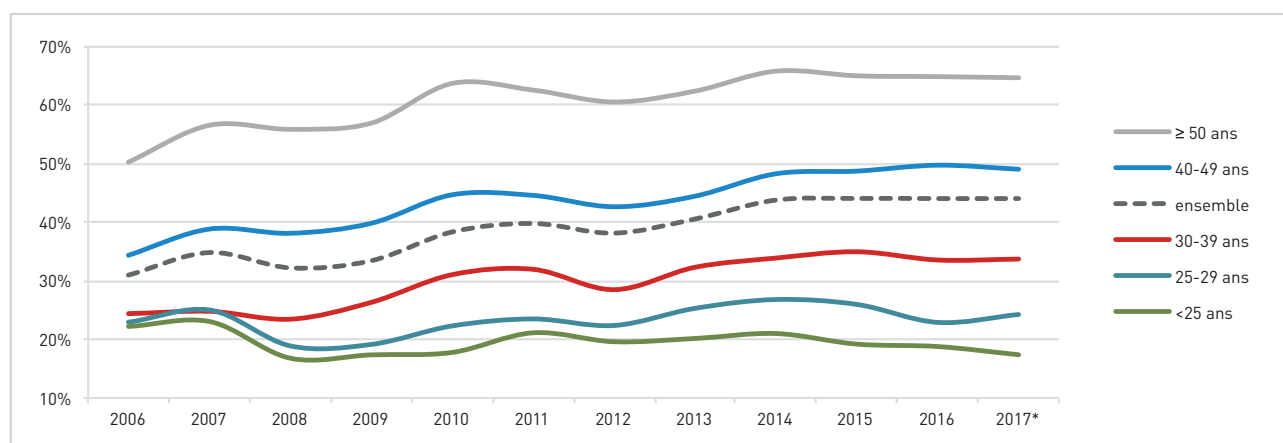
	DENS	< 25 ans	25-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	≥ 60 ans
2000-2004	5 905	20,9%	13,7%	28,4%	22,9%	13,3%	0,7%
2005	8 948	20,6%	13,5%	26,0%	23,3%	15,7%	0,8%
2006	9 487	20,2%	12,4%	25,0%	24,4%	16,9%	1,0%
2007	9 623	19,1%	11,7%	23,5%	25,3%	19,3%	1,0%
2008	9 787	17,6%	11,3%	24,1%	26,6%	20,4%	1,2%
2009	13 228	17,2%	12,0%	25,0%	25,8%	18,6%	1,3%
2010	14 420	16,4%	11,5%	24,4%	26,7%	19,6%	1,6%
2011	13 494	13,5%	11,2%	23,7%	27,1%	21,8%	2,7%
2012	14 966	13,4%	11,2%	24,0%	26,8%	21,7%	2,8%
2013	17 213	12,7%	11,4%	24,0%	26,9%	21,9%	2,9%
2014	18 323	12,2%	11,2%	24,0%	26,6%	22,7%	3,3%
2015	17 855	11,2%	11,0%	23,9%	26,5%	23,8%	3,6%
2016	16 921	10,7%	10,9%	23,8%	26,7%	24,3%	3,6%
2017*	16 179	10,3%	10,4%	24,0%	26,3%	25,1%	3,8%

Demandeurs d'emploi de plus de 50 ans selon la durée du chômage, situation au 30 novembre 2017



Note de lecture : le cercle intérieur concerne les 50-59 ans, le cercle extérieur les 60 ans et plus.

Proportion de chômeurs de longue durée selon l'âge, Luxembourg*



* Les classes d'âge sont légèrement différentes avant 2012 : <26 ans ; 26-30 ans ; 31-40 ans ; 41-50 ans ; 51 ans et plus. De plus, suite à une rupture de série, les données 2017 ne concernent que les onze premiers mois de l'année.

Note : DENS = demandes d'emploi non satisfaites

Données : ADEM ; tableau et graphiques : CSL

Chômage : zoom sur le Luxembourg

2.4

Chômage de longue durée selon l'âge

Parmi les chômeurs résidant au Luxembourg, la part des personnes de plus de 50 ans augmente de 51,8% en douze ans : de 16,5% en 2005 à 25,1% en 2017. Dans le même temps, la part des personnes de moins de 40 ans au chômage diminue d'environ un quart en passant de 60,1% à 44,8%.

En outre, à partir de 50 ans, les demandeurs d'emploi subissent en très grande majorité (près des deux tiers en 2017) un chômage de longue durée, c'est-à-dire pour une période de douze mois ou plus.

Ces quelques chiffres illustrent bien les mutations du marché du travail luxembourgeois au cours des dernières années et la situation particulièrement vulnérable des salariés âgés. Non seulement ils représentent une part croissante des demandeurs d'emploi, mais, lorsqu'ils sont au chômage, ils ont tendance à y rester pour des périodes de plus en plus longues.

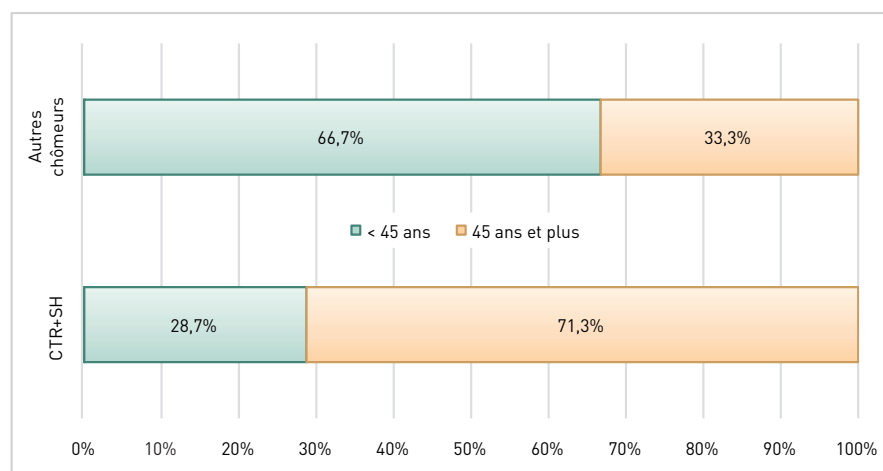
À noter que la situation vis-à-vis de l'emploi des personnes de 40 à 49 ans (qui dans quelques années intégreront cette catégorie des salariés âgés) se dégrade également. Depuis 2005, leur part s'est accrue de 3,4 points de pourcentage soit environ un quart de point par an en moyenne.

Par ailleurs, on a pu constater, dans la section 2.2, que l'ancienneté d'inscription auprès de l'ADEM est d'autant plus importante que le niveau de formation est faible. Cette relation se révèle de façon plus prononcée pour le chômage de longue durée qui affecte plus d'un chômeur sur deux ayant un faible niveau d'éducation. La plus grande vulnérabilité des personnes les moins formées et leur plus grande difficulté à retrouver un emploi est ainsi mise en évidence, et ce, même dans les secteurs qui traditionnellement ont recours à ce type de main-d'œuvre.

Cependant, l'éducation à elle seule n'est plus un rempart suffisant contre le risque de chômage, et les durées du chômage entre deux emplois ont tendance à augmenter pour tous les niveaux de formation.

La mise en perspective du cas particulier des chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite avec les autres chômeurs donne un nouvel éclairage. Alors que seul un tiers des autres chômeurs ont 45 ans et plus, la proportion est plus du double dans le groupe des chômeurs handicapés et/ou à capacité de travail réduite.

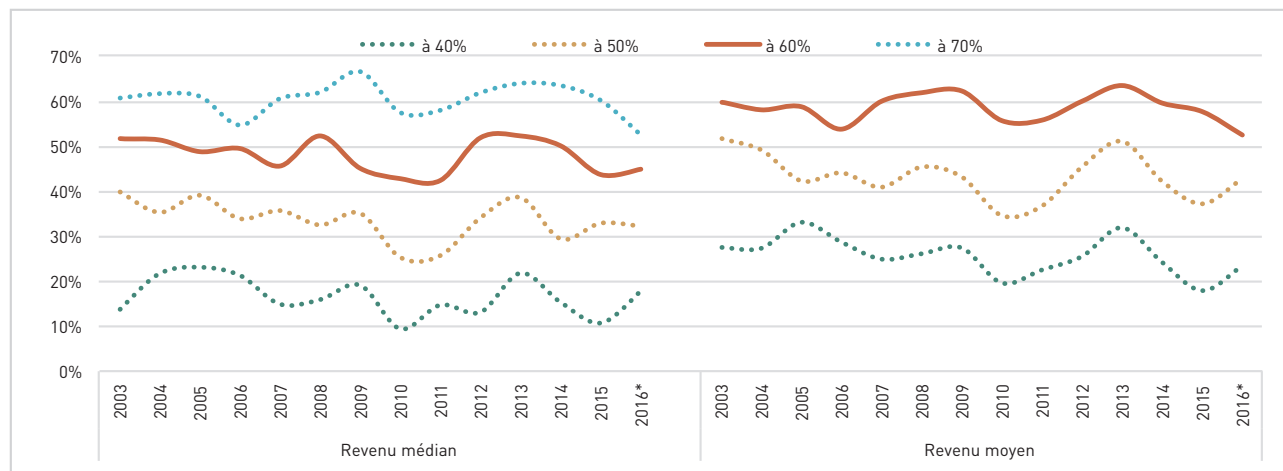
Demandeurs d'emploi selon l'âge, situation au 31 décembre 2017, Luxembourg



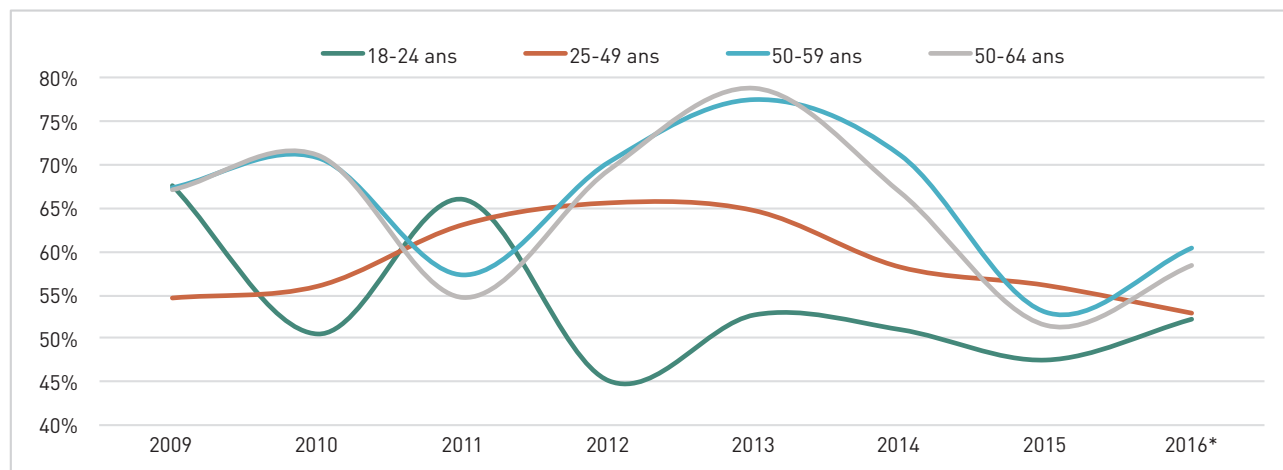
Note : CTR = capacité de travail réduite, SH = salariés handicapés.

Données : ADEM ; graphique : CSL

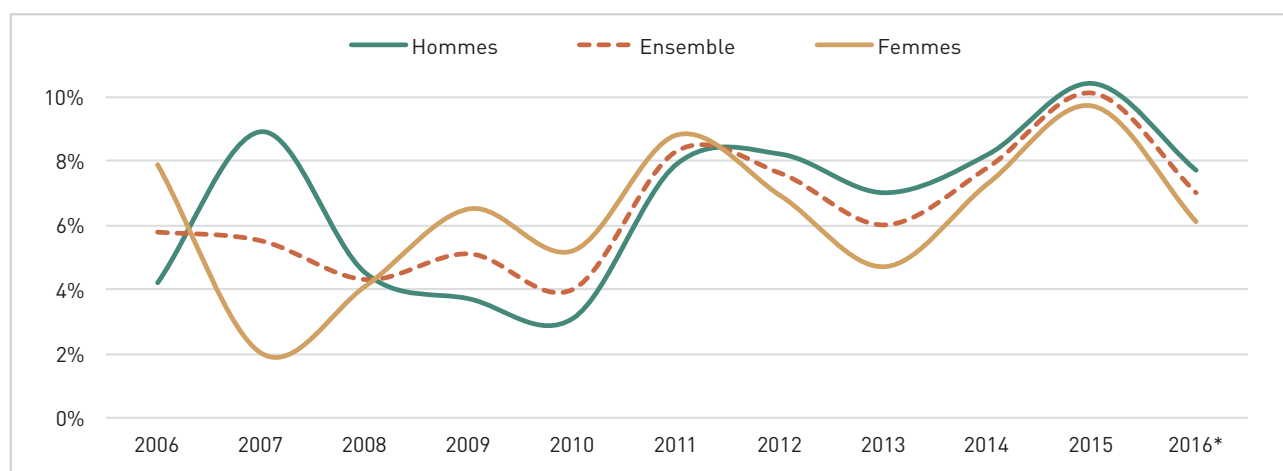
Taux de risque de pauvreté des chômeurs par seuil de pauvreté, Luxembourg



Chômeurs en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon l'âge, Luxembourg



Taux de privation matérielle sévère des chômeurs selon le genre, Luxembourg



Note : * Rupture de série

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Chômage : zoom sur le Luxembourg

2.5

Chômage et pauvreté

Le taux de risque de pauvreté est une proportion observée à partir du seuil de pauvreté, ce dernier étant une proportion calculée à partir du revenu médian. Quel que soit le seuil retenu, le taux de risque de pauvreté varie au fil du temps ; mais il ne varie pas nécessairement de la même façon. Tout dépend en fait de la proportion de personnes, au-dessus du seuil, qui peuvent basculer sous le seuil (ou inversement) en cas de variation du revenu médian.

Triste performance, le taux de risque de pauvreté, au seuil de 60% du revenu médian, des résidents luxembourgeois de 16 à 64 ans, bat, avec 16,5% en 2016, le précédent record (16,2%¹⁴, en 2014) et s'inscrit dans une tendance croissante visible au fil du temps malgré quelques brefs épisodes de baisse.

De plus, la situation des chômeurs est nettement plus dramatique que celle de l'ensemble des résidents. Si, entre 2014 et 2016, elle s'améliore, passant d'un taux de risque de pauvreté (fixé à 60% du revenu médian) de 50,1% à 44,9%, il n'en demeure pas moins que les chômeurs restent près de trois fois plus susceptibles d'être en risque de pauvreté que l'ensemble de la population.

Par ailleurs, l'aggravation du risque de pauvreté ne concerne pas uniquement la pauvreté monétaire, mais également d'autres aspects de l'inclusion sociale. Si l'on se réfère au concept de risque de pauvreté et d'exclusion sociale¹⁵, la situation des chômeurs est peu enviable, et ce, d'autant qu'ils sont plus âgés.

Ainsi, sur le graphique central ci-contre, les divergences entre les catégories d'âge sont immédiatement perceptibles.

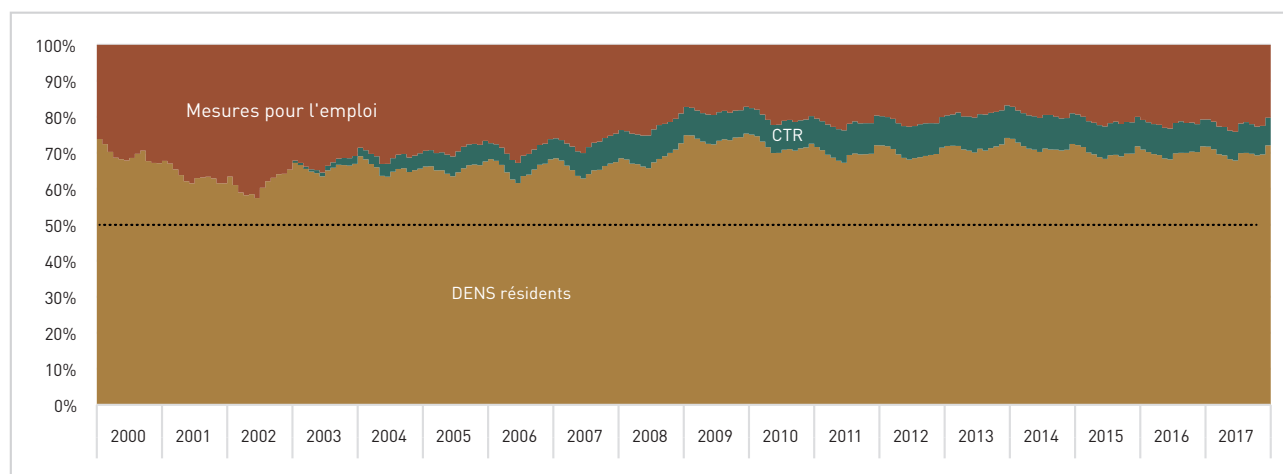
En effet, trois groupes de chômeurs se différencient : les plus âgés (50 ans et plus) avec un fort taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, les jeunes (18-24 ans) avec le taux le plus faible (notamment depuis 2012) et ceux d'âge intermédiaire (25-49 ans) avec un taux situé entre les deux autres catégories. Cependant, en 2016, la situation de ces deux derniers groupes converge, alors qu'elle diverge d'avec celle des chômeurs les plus âgés.

Le fort risque de pauvreté ou d'exclusion sociale des chômeurs vient, en partie, de ce qu'ils sont contraints de se priver d'éléments essentiels de vie. En effet, alors que le taux de privation matérielle sévère de la population se situe à 2,0% en 2016, il est 3,5 fois plus élevé pour les personnes en recherche d'emploi. À ce propos, l'écart entre hommes et femmes, qui était à la baisse depuis 2013, reprend de la vigueur, passant de 0,7 en 2015 à 1,6 point en 2016.

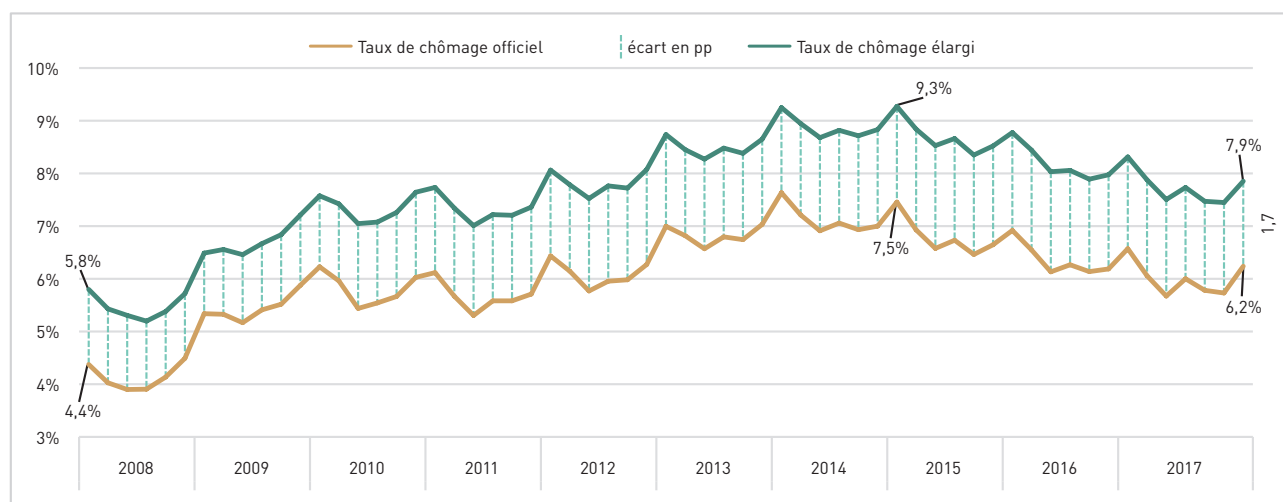
¹⁵ Une personne est considérée comme étant en risque de pauvreté et d'exclusion sociale dès que son revenu disponible se situe sous le seuil de pauvreté, que ses conditions de vie sont contraintes par un manque de ressources (privation matérielle) ou qu'elle fait partie d'un ménage à très faible intensité de travail. Pour plus d'explications à ce sujet, voir *Panorama social 2012*, page. 44 et suivantes.

¹⁴ Voir partie I 5.1.

Chômeurs en mesure pour l'emploi et travailleurs à capacité de travail réduite dans le chômage total, Luxembourg



Taux de chômage officiel et taux de chômage élargi, Luxembourg



Note : DENS = demandes d'emploi non satisfaites, CTR = capacité de travail réduite.

Données : ADEM ; graphiques : CSL

Chômage : zoom sur le Luxembourg

2.6

Mesures pour l'emploi

Les personnes en mesure pour l'emploi sont des demandeurs d'emploi exclus des statistiques officielles du chômage. En les rajoutant à ces statistiques, on obtient trois groupes de demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM :

- 1) ceux affectés à une mesure pour l'emploi ;
- 2) ceux à capacité de travail réduite (CTR)¹⁶ ;
- 3) les autres demandeurs d'emploi.

Au fil du temps, la part de ce troisième groupe dans les demandeurs d'emploi pris au sens large atteint des niveaux records en 2013 et 2014 (aux alentours de 69%). Elle oscille ensuite aux environs de 67%.

En revanche, la part des CTR connaît une augmentation considérable depuis la création de ce statut en 2003, et se situe depuis lors aux environs de 8% du nombre de chômeurs au sens large. Le maximum historique est atteint en août 2013, mois où ce taux dépasse les 11%.

En raison de ces évolutions, le nombre de personnes affectées à des mesures pour l'emploi connaît un déclin relatif à partir de 2002. À cette époque, la part de personnes en mesure est nettement au-dessus des 30% (et atteint près de 43% en juin de l'année), elle descend ensuite à 21% et reprend sa trajectoire à la hausse pour dépasser les 24% en 2017.

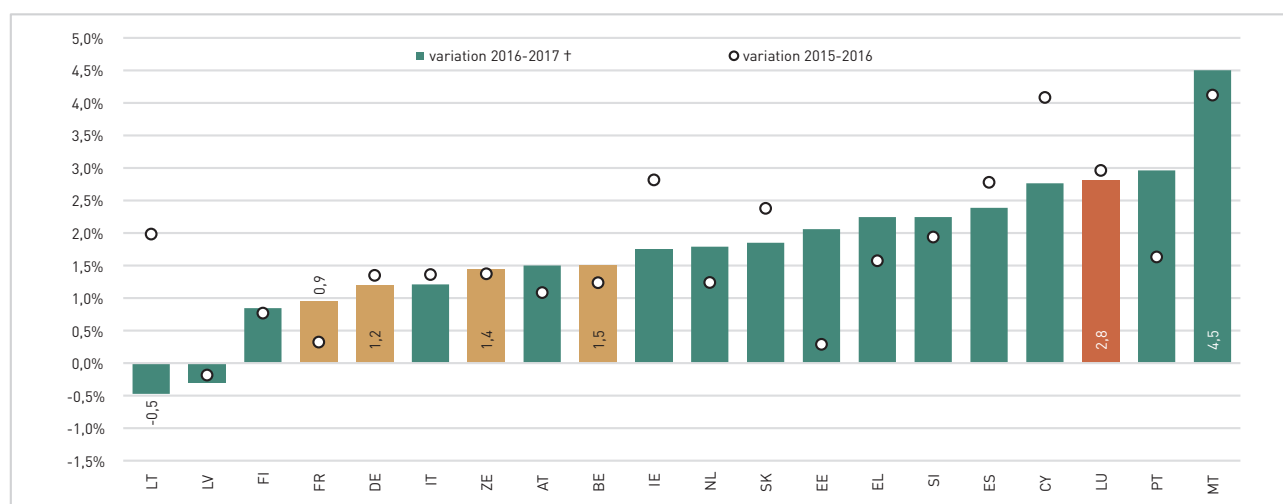
Dès lors, il est tentant de comparer l'évolution du taux de chômage officiel à celle du taux de chômage élargi. En effet, le premier taux baisse de 16,3% depuis janvier 2015 (passant de 7,5% à 6,2%), alors que le second ne diminue que de 15,3% mettant en exergue un rôle potentiellement significatif des mesures pour l'emploi dans la baisse du taux de chômage officiel.

¹⁶ Ce sont des bénéficiaires d'une décision de reclassement externe prise par la commission mixte de reclassement des salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail en application des dispositions L.551-1 et suivantes du Code du travail.

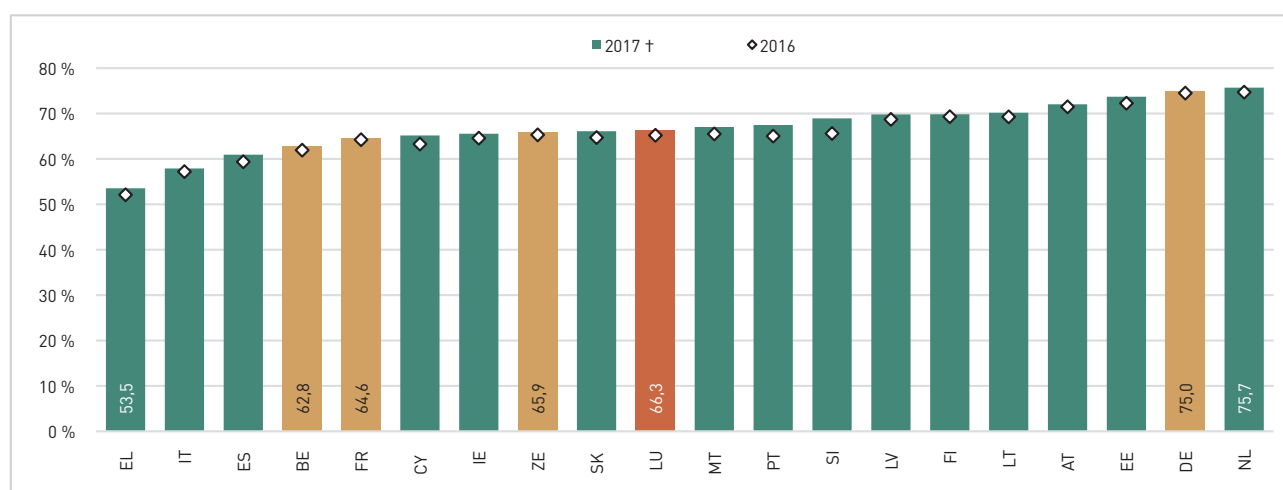
Évolution de l'emploi total intérieur (2000 = 100)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017†
AT	100	103,1	104,9	106,8	108,9	108,4	109,2	110,9	112,1	112,4	113,5	114,2	115,5	117,2
BE	100	103,6	104,7	106,4	108,4	108,2	108,9	110,4	110,9	110,5	111,0	112,0	113,4	115,1
CY	100	116,4	118,6	123,8	128,2	128,2	128,9	128,9	124,8	117,4	115,1	116,0	120,7	124,0
DE	100	98,5	99,3	101,0	102,4	102,4	102,8	104,2	105,4	106,0	106,9	107,9	109,3	110,6
EE	100	104,6	109,7	109,9	109,7	98,5	93,6	99,8	101,4	102,7	103,5	106,4	106,7	108,9
EL	100	107,7	109,7	111,2	112,6	112,0	109,1	101,6	95,2	92,7	92,7	93,2	94,7	96,8
ES	100	118,5	123,5	127,5	127,8	119,7	117,7	114,5	109,9	107,0	108,0	110,7	113,8	116,5
FI	100	104,9	106,8	109,1	111,5	108,8	108,1	109,5	110,4	109,6	109,1	108,7	109,5	110,4
FR	100	102,8	103,9	105,3	105,8	104,6	104,8	105,6	105,9	106,2	106,7	107,2	107,6	108,6
IE	100	115,7	121,1	126,4	125,6	115,7	111,0	110,4	109,8	112,5	114,4	117,3	120,6	122,7
IT	100	106,4	108,5	109,9	110,1	108,3	107,6	107,9	107,6	105,7	105,7	106,3	107,8	109,1
LT	100	101,5	101,2	103,3	101,9	94,1	89,1	89,5	91,1	92,3	94,2	95,4	97,3	96,8
LU	100	116,5	121,0	126,3	132,3	133,7	136,1	140,1	143,5	146,1	150,0	153,9	158,5	162,9
LV	100	104,9	111,0	115,2	114,2	97,8	91,3	92,7	94,0	96,2	94,9	96,1	96,0	95,7
MT	100	103,3	104,9	107,2	109,9	110,0	111,9	115,2	118,1	122,5	128,8	133,3	138,8	145,0
NL	100	101,6	103,8	106,8	108,6	107,6	106,9	107,8	107,6	106,4	106,1	107,1	108,4	110,4
PT	100	100,0	100,4	100,4	100,8	98,0	96,6	94,7	90,9	88,3	89,5	90,8	92,2	95,0
SI	100	101,6	103,3	106,7	109,4	107,5	105,2	103,5	102,5	101,4	101,8	103,0	105,0	107,3
SK	100	103,2	105,3	107,5	111,0	108,8	107,2	109,1	109,1	108,3	109,8	112,0	114,6	116,7
ZE	100	104,3	106,1	108,1	109,0	107,0	106,4	106,5	106,1	105,4	106,0	107,1	108,6	110,1

Évolution de l'emploi intérieur par rapport à l'année précédente



Taux d'emploi (15-64 ans) en pourcentage



Note : † = moyennes des trois premiers trimestres, sauf Irlande, moyenne des deux premiers trimestres

Données : Eurostat ; tableau et graphiques : CSL

Emploi

3.1 Création d'emplois et taux d'emploi

Malgré la crise et le ralentissement de la conjoncture en Europe, l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois. Et depuis 2000, c'est toujours le pays de la zone euro qui connaît la plus forte croissance de l'emploi. Alors que l'emploi intérieur (y compris les emplois occupés par les travailleurs frontaliers) augmente d'environ 2,9% par an en moyenne entre 2000 et 2017¹⁷, celui de la zone euro ne croît que de 0,6% par an.

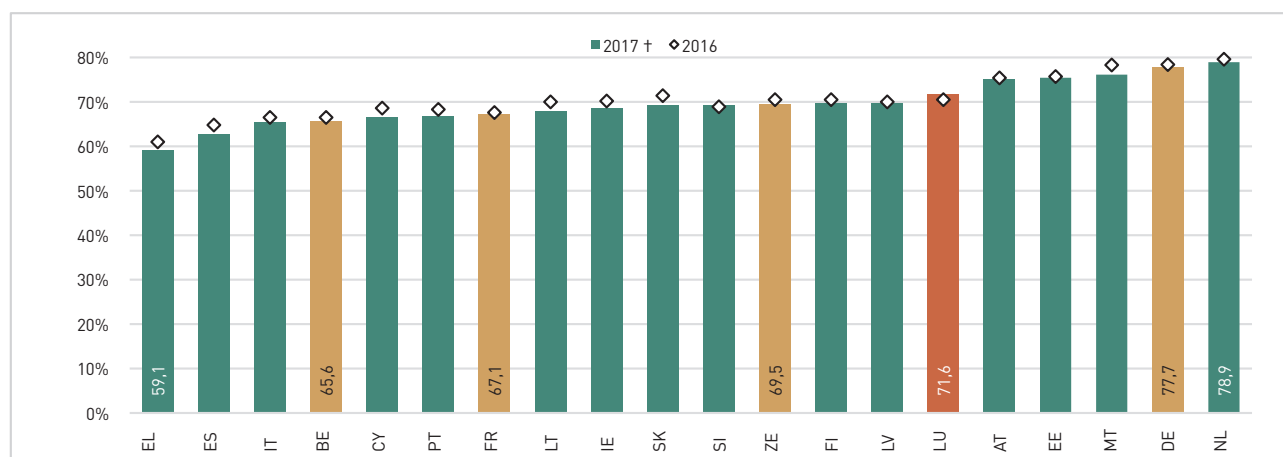
Si l'Irlande connaît un dynamisme du marché du travail similaire à celui du Luxembourg entre 1995 et 2008, ce développement est effacé par la crise économique, et le marché de l'emploi irlandais se trouve actuellement à un niveau proche de celui de 2006. En revanche, sur la période récente, d'autres pays ont pris leur envol, à l'instar de Malte et du Portugal.

Toutefois, les évolutions du marché de l'emploi luxembourgeois donnent lieu à un paradoxe puisque parallèlement au développement inégalé de celui-ci, le chômage ne cesse de croître jusqu'en 2016.

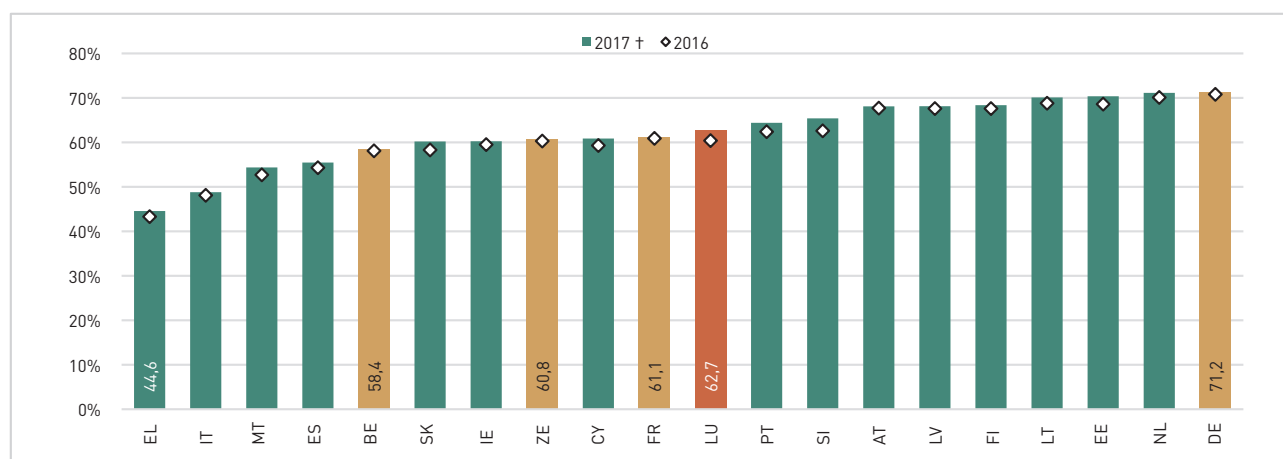
Un autre bémol atténue l'évolution favorable du marché du travail au Grand-Duché sur la période 2000-2017¹⁷. En effet, la hausse observée de 3,6 points de pourcentage du taux d'emploi des 15-64 ans est nettement inférieure à la moyenne de la zone euro (4,7 points) : la hausse de plus de 25% du taux d'emploi des femmes n'arrive pas à compenser la baisse de 7,0% du taux d'emploi des hommes (voir section suivante).

¹⁷ Valeur moyenne sur les trois premiers trimestres de l'année 2017 sauf pour l'Irlande et la zone euro où seuls les deux premiers trimestres sont connus.

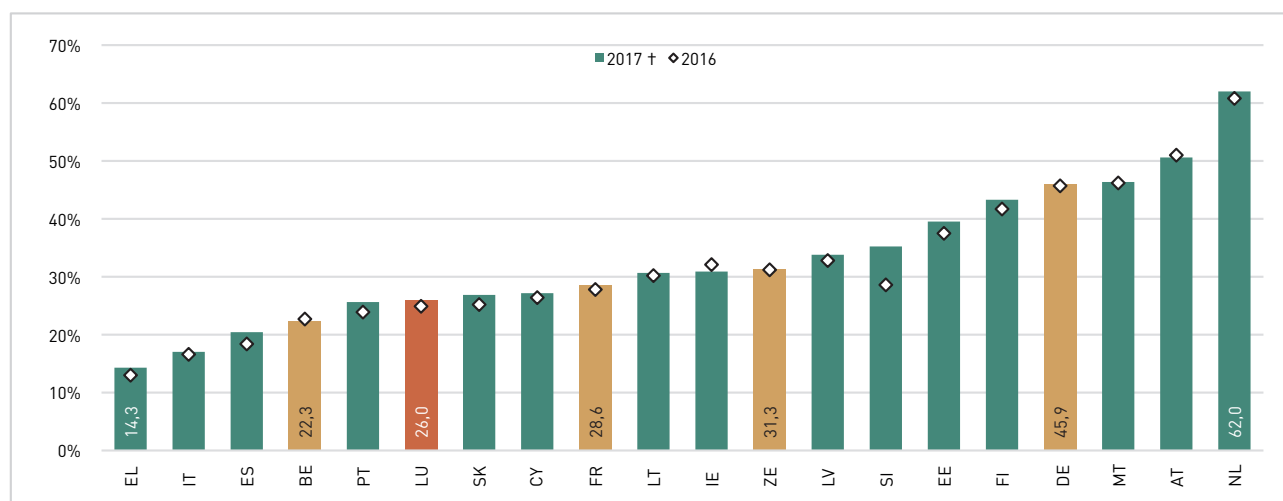
Taux d'emploi des hommes (15-64 ans)



Taux d'emploi des femmes (15-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



Note : † = moyennes des trois premiers trimestres, sauf Irlande et zone euro, moyenne des deux premiers trimestres

Données : Eurostat ; graphiques : CSL

3.2

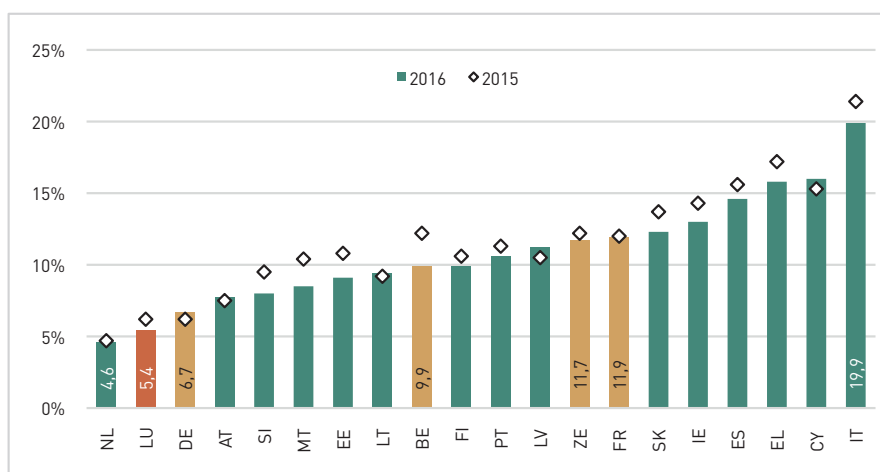
Taux d'emploi par catégories

Dans l'ensemble des pays européens, le taux d'emploi selon le genre révèle de fortes disparités quant à l'intégration des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le Luxembourg n'échappe pas à ce constat. Si le taux d'emploi des hommes tend à y diminuer depuis son maximum de 2002 (75,5%), il semble repartir à la hausse en 2017. En revanche, le taux d'emploi des femmes connaît une forte progression, passant de 42,2% en 1995 à 62,7% sur les trois premiers trimestres 2017.

Par ailleurs, force est de constater que si le taux d'emploi des hommes luxembourgeois est, au fil du temps, le plus souvent supérieur à la moyenne de la zone euro, celui des femmes n'a dépassé, de façon récurrente, cette moyenne que depuis 2012. Mais le taux féminin luxembourgeois reste encore loin des performances atteintes par nombre de pays, et notamment des 71,2% de l'Allemagne.

En revanche, le taux d'emploi des jeunes qui évolue historiquement à la baisse, se redresse sur le passé récent pour atteindre 26% en 2017¹⁸.

Cependant, la faiblesse du taux d'emploi des jeunes s'explique en grande partie. En effet, près de 60% des moins de 25 ans poursuit des études et n'est pas encore disponible pour travailler. Aussi, si l'on considère le taux NEET (*not in employment, education or training*), ne retenant que les jeunes sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation, le Luxembourg se classe en deuxième position entre les Pays-Bas et l'Allemagne : la quasi-totalité des jeunes au Luxembourg participe soit au marché du travail, soit aux systèmes d'éducation et de formation.

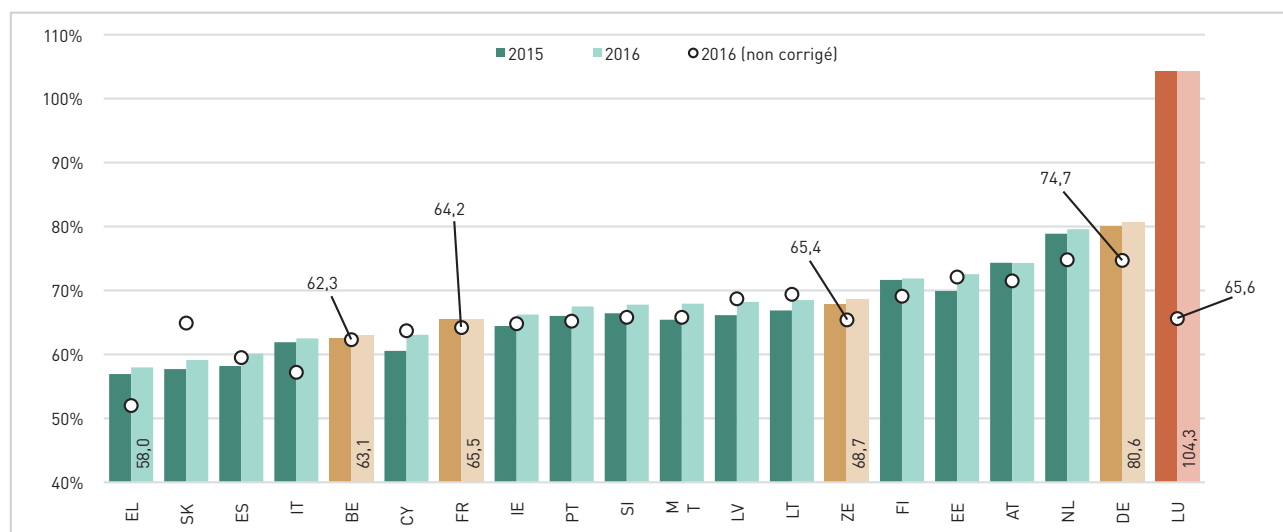
Taux NEET (*not in employment, education or training*) des 15-24 ans

¹⁸ L'année 2015 fait montre, avec 29,1%, d'un taux d'emploi des jeunes exceptionnellement élevé.

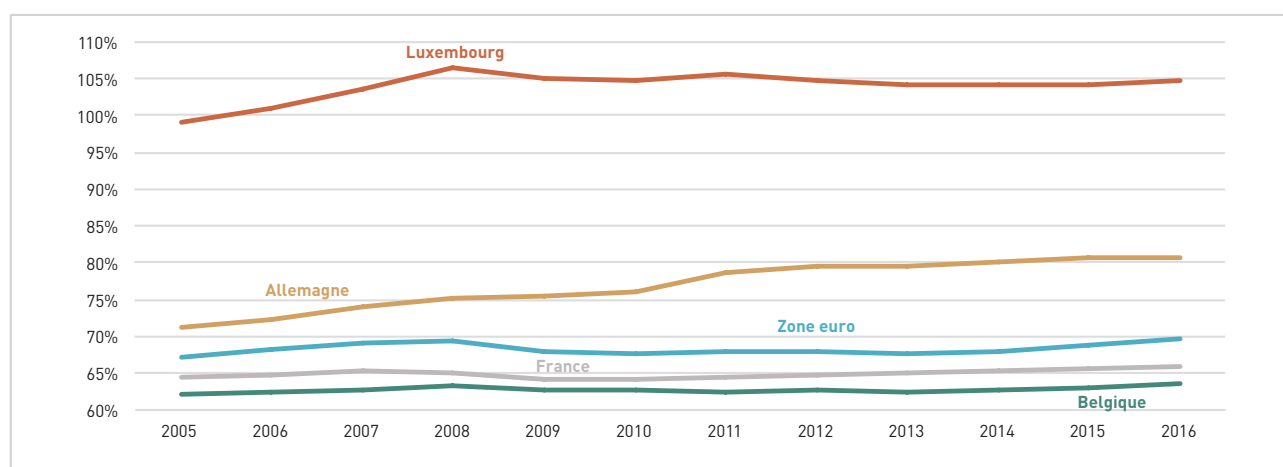
Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AT	69,6	69,5	70,6	71,8	73,0	72,4	72,8	73,6	74,0	74,0	74,4	74,4	74,3
BE	61,2	62,1	62,3	62,7	63,2	62,6	62,6	62,6	62,5	62,2	62,4	63,3	63,1
CY	69,1	73,5	73,3	74,8	74,9	72,5	70,5	68,5	64,5	60,6	60,4	62,5	63,1
DE	71,4	71,2	72,2	73,9	75,1	75,5	76,1	78,8	79,4	79,7	80,1	80,6	80,6
EE	62,1	66,2	69,8	70,6	70,8	63,8	61,0	65,4	67,1	68,7	69,9	72,7	72,6
EL	58,9	63,6	64,5	65,2	65,8	65,4	63,7	59,6	56,4	55,7	56,4	57,3	58,0
ES	60,1	66,2	68,0	69,0	67,7	63,0	61,9	60,3	58,0	56,9	58,1	60,0	60,1
FI	66,4	69,0	70,0	71,5	72,6	70,6	69,9	70,9	71,8	71,6	71,6	71,7	71,9
FR	65,2	64,6	64,8	65,2	65,2	64,3	64,2	64,5	64,8	65,1	65,5	65,8	65,5
IE	67,2	70,0	71,2	71,6	69,4	63,4	61,0	61,0	61,1	63,1	64,4	66,2	66,2
IT	59,8	63,8	65,2	66,0	65,8	64,4	63,9	64,0	64,0	62,9	61,9	62,4	62,5
LT	60,3	63,1	64,1	66,0	65,7	61,1	58,6	61,0	63,2	64,8	66,9	68,5	68,5
LU	91,2	99,1	100,9	103,5	106,4	105,1	104,8	105,5	104,8	104,1	104,3	104,4	104,3
LV	57,7	63,0	67,2	70,4	70,4	61,4	58,7	61,2	63,3	65,7	66,1	68,1	68,2
MT	57,0	54,4	54,8	55,6	56,4	55,9	56,7	58,6	60,2	62,3	65,4	67,7	67,9
NL	76,3	75,8	77,3	79,5	80,6	79,7	78,9	79,4	79,5	78,8	78,8	79,5	79,6
PT	72,9	71,9	72,1	72,0	72,2	70,3	69,3	68,2	65,8	64,5	66,0	67,5	67,5
SI	65,7	66,2	67,1	69,2	71,3	69,5	67,7	66,6	66,2	65,8	66,5	67,8	67,8
SK	54,5	54,6	55,5	56,4	58,0	56,7	55,9	56,9	56,9	56,6	57,7	59,1	59,1
ZE	65,5	67,2	68,2	69,2	69,4	68,0	67,6	68,0	67,8	67,5	67,9	68,7	68,7

Taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



Évolution du taux d'emploi corrigé (15-64 ans)



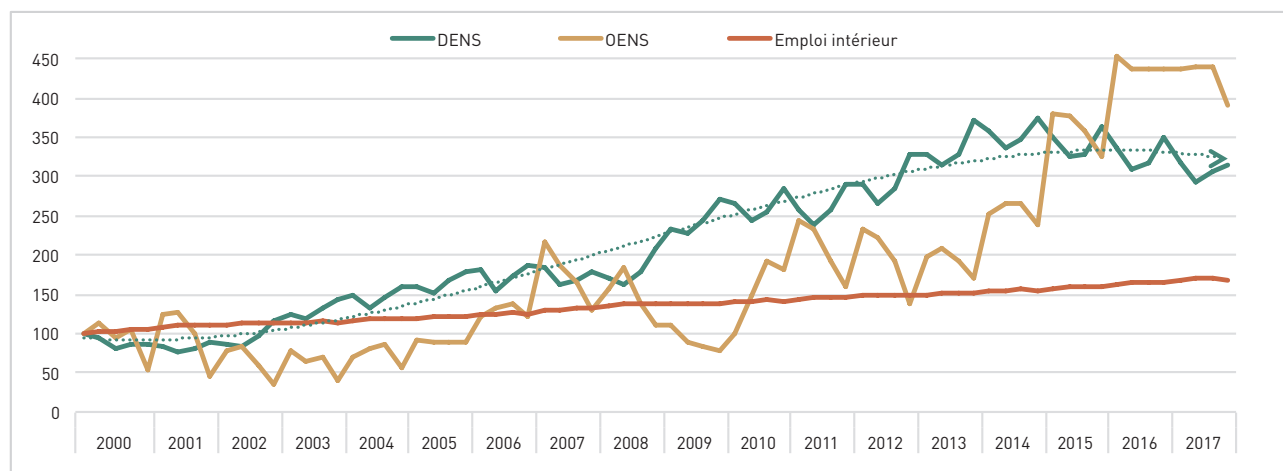
Données : Eurostat ; tableau et graphiques : CSL

Plutôt que de mesurer le taux d'emploi en rapportant le nombre de travailleurs ayant un emploi dans un pays donné à la population en âge de travailler, il est possible de le calculer en prenant en compte le nombre d'emplois occupés par rapport aux personnes en âge de travailler ; on obtient ainsi le taux d'emploi corrigé. En procédant de la sorte, le Grand-Duché est le seul pays de la zone euro à avoir un taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans supérieur à l'unité et ce, depuis 2006 : pour chaque résident en âge de travailler, il y existe *a priori* plus d'un poste de travail.

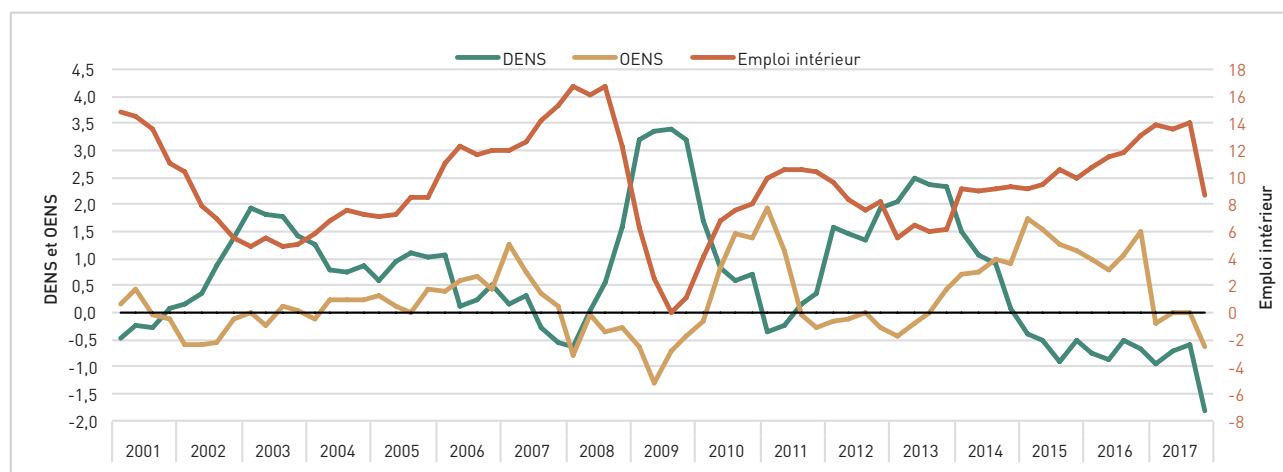
Cette situation particulière s'explique par le fort recours du marché du travail luxembourgeois aux viviers transfrontaliers de main-d'œuvre. En effet, certains marchés du travail des régions concernées sont plutôt moroses avec des taux de chômage plus ou moins élevés ; ils offrent aussi des rémunérations nettement plus faibles que celles reçues au Grand-Duché.

Toutefois, si l'Autriche et l'Allemagne n'ont jamais eu de taux d'emploi corrigé aussi élevé que sur la période récente, la plupart des autres États ont retrouvés leur situation d'avant-crise. Le Luxembourg, quant à lui, se situe à un niveau intermédiaire.

Emploi total intérieur, demandes et offres d'emploi, milliers, janvier 2000 = 100, Luxembourg



Emploi salarié intérieur, demandes et offres d'emploi non satisfaites, milliers, évolutions sur un an, Luxembourg



Note : DENS = Demandes d'emploi non satisfaites, OENS = Offres d'emploi non satisfaites.

4

**Emploi :
zoom sur le Luxembourg**

4.1

Emploi et chômage

Depuis le début des années 2000, l'emploi intérieur augmente de façon très régulière. De près d'un point d'indice par trimestre, cette hausse périodique correspond à une création moyenne d'emplois de l'ordre de 2 500 postes.

En revanche, l'évolution trimestrielle du chômage semble plus chaotique. En effet, les DENS font un bond entre 2008 et 2009, continuent leur progression, mais à un rythme moindre jusqu'en 2015, pour tendre à la baisse depuis 2016.

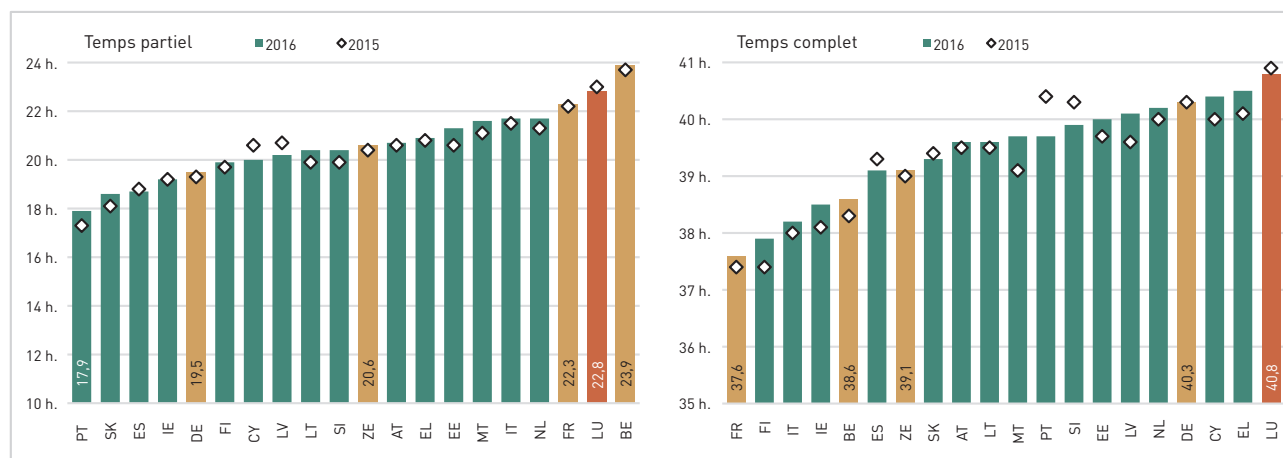
À y regarder de plus près, il y a une relation statistique claire entre l'évolution sur un an de l'emploi total intérieur et celle du chômage. En moyenne, sur la période 2001-2017, quand le premier augmente de 100 unités, le second diminue d'environ 24 personnes.

Après un ralentissement en 2003, et un coup d'arrêt à la création d'emplois en 2009, le nombre d'emplois intérieurs reprend, bon an mal an, sa progression les années suivantes.

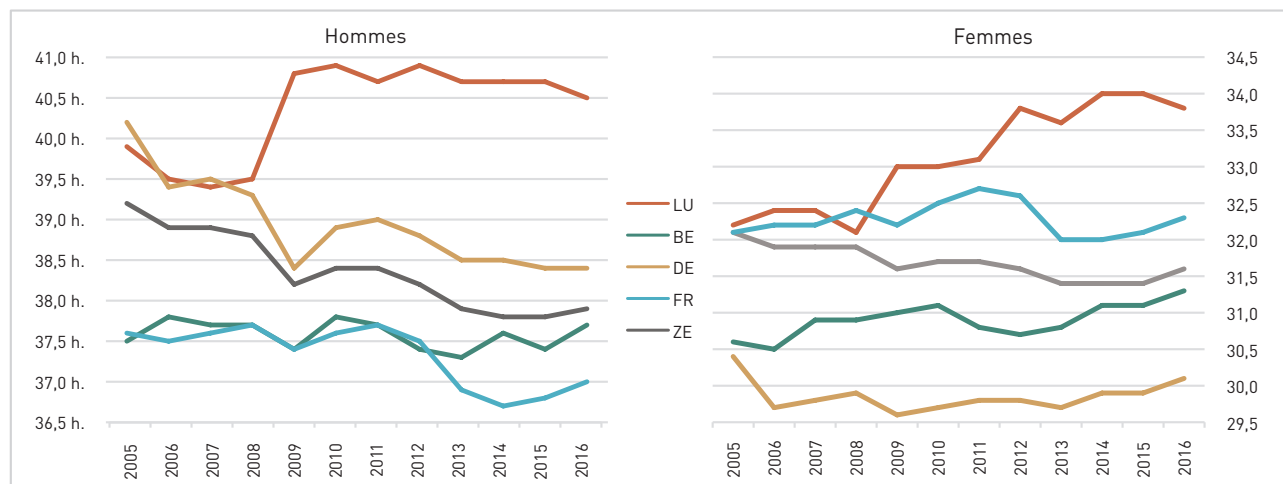
Toutefois, même si l'emploi s'est repositionné sur un sentier de croissance depuis 2015, la création d'emplois en décembre 2017 (8 600 sur un an) n'a jamais été aussi faible au cours des quatre années précédentes.

Concernant les offres d'emploi non satisfaites, elles sont en forte augmentation en 2015-2016, mais elles chutent fortement en 2017. Et, il faut retourner en 2009 pour trouver une baisse d'une telle ampleur. De plus, sur la période 2000-2017, elles ne semblent pas liées à l'évolution de l'emploi. En revanche, elles ont une influence statistique certaine sur celle du chômage, avec un décalage de neuf mois. En moyenne, quand les offres d'emploi non satisfaites augmentent un mois donné, le chômage diminue neuf mois plus tard et inversement...

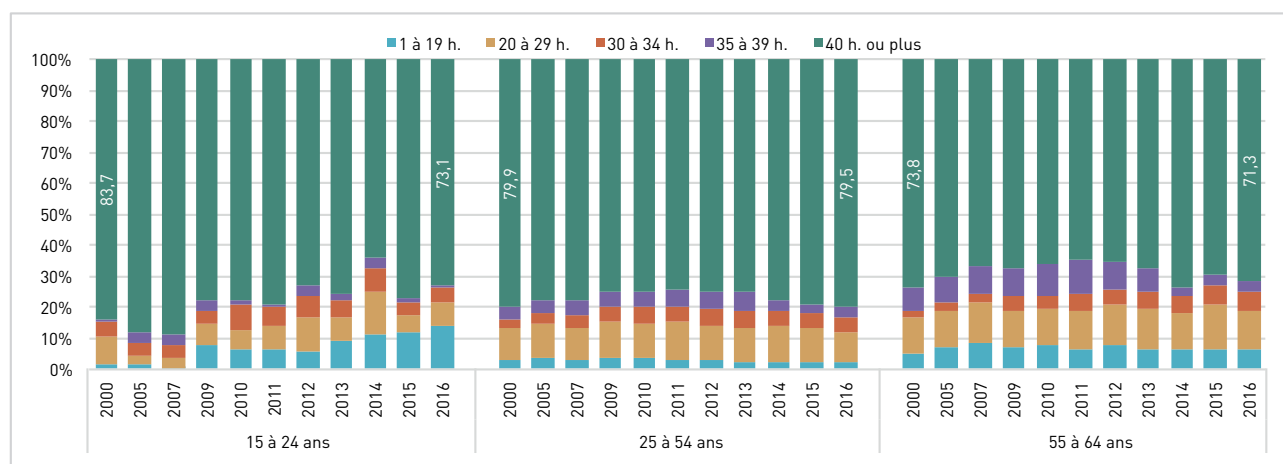
Durée hebdomadaire moyenne du travail salarié



Durée hebdomadaire moyenne du travail salarié selon le genre



Durée hebdomadaire du travail selon l'âge, Luxembourg



Données : Eurostat, OCDE ; graphiques : CSL

Emploi : zoom sur le Luxembourg

4.2

Durée du travail

Avec 37,5 heures en moyenne, tous types de contrats confondus, le Luxembourg n'est pas le pays de la zone euro où la durée hebdomadaire du travail est la plus longue en 2016. C'est la Lettonie qui est la première en la matière avec 38,6 heures hebdomadaires. Néanmoins, le Grand-Duché apparaît en deuxième place, derrière la Belgique, pour les temps partiels (respectivement 23,9 et 22,8 heures) et en première place pour les temps complets, devant la Grèce (respectivement 40,8 et 40,5 heures).

Dans plus de la moitié des États membres de la zone euro, la durée moyenne des temps partiels, enregistrée en 2016, est à un niveau supérieur à celui de 2006, et avec +6,0%, le Luxembourg affiche la troisième plus forte hausse de la zone, derrière la Slovénie (+12,1%) et l'Allemagne (+6,6%). À titre de comparaison, la hausse moyenne des 19 pays se situe à 2,5%. Pour les temps complets, cette situation de hausse du temps de travail ne se présente que dans six pays. Comme en 2015, seuls les trois pays du Benelux présentent une hausse des durées moyennes tant des temps partiels que des temps complets.

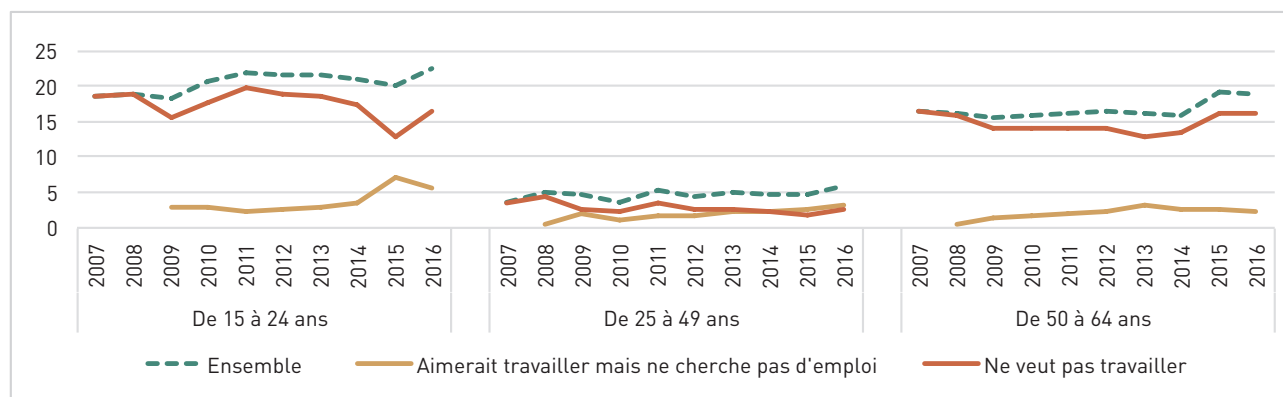
Tous temps de travail confondus, les hommes enregistrent une durée hebdomadaire du travail nettement plus élevée que les femmes. Par ailleurs, si, depuis 2009, la durée moyenne du travail des hommes est relativement stable au Luxembourg, elle diminue dans les pays frontaliers et, en moyenne, dans la zone euro.

Du côté des femmes, force est de constater qu'il existe une plus grande amplitude dans les durées moyennes de travail et le Grand-Duché connaît, depuis 2006, la plus forte progression de cet indicateur au sein de la zone euro, malgré un ralentissement sur la dernière année. En effet, sur cette période, leur temps de travail hebdomadaire passe d'un peu plus de 32 heures par semaine à environ 34 heures. Dans les pays voisins, la tendance est aussi à la hausse mais l'ampleur est moindre.

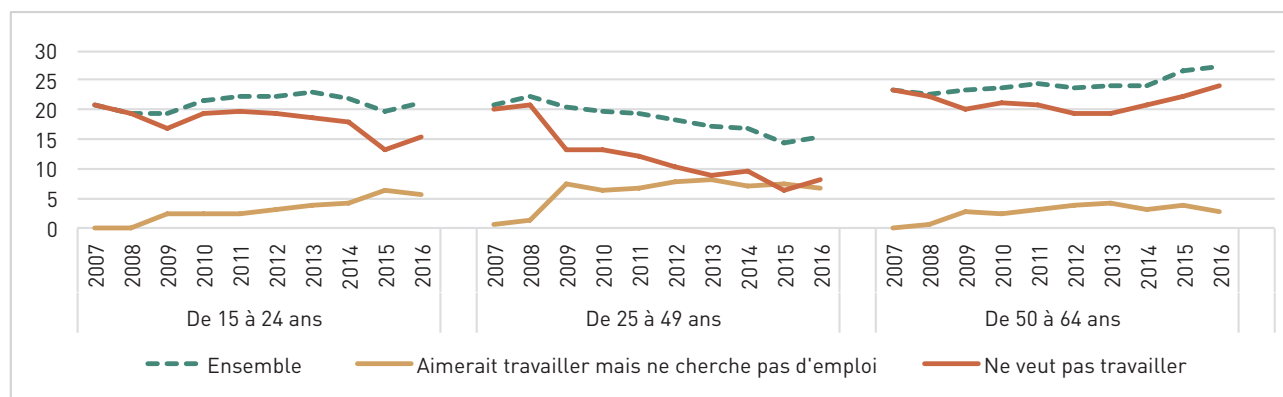
Au Luxembourg, une grande majorité des salariés travaille au moins 40 heures par semaine, et ce, quel que soit leur âge. Toutefois les temps partiels prennent de l'importance au fil du temps.

À noter que les 15-24 ans sont de plus en plus affectés par l'emploi à temps partiel de courte durée (<30 heures hebdomadaires), alors que leurs aînés le sont par les emplois de durées intermédiaires (30-39 heures).

Disposition à travailler au sein de la population inactive, Hommes de 15 à 64 ans, Luxembourg, milliers de personnes



Disposition à travailler au sein de la population inactive, Femmes de 15 à 64 ans, Luxembourg, milliers de personnes



5

Non-emploi :
zoom sur le Luxembourg

5.1

Disposition à travailler

Au Luxembourg, entre 2000 et 2008, la quasi-totalité de la population inactive âgée de 15 à 64 ans, soit en moyenne 103 000 personnes¹⁹ (dont 37 000 hommes et 66 000 femmes), déclare ne pas vouloir travailler, et ce, quel que soit le genre.

Si, entre 2008 et 2016, la population inactive en âge de travailler évolue assez peu (en moyenne 0,9% par an), les raisons de l'inactivité changent peu à peu. En effet, un nombre croissant d'inactifs affirme vouloir travailler sans toutefois rechercher activement un emploi (leur nombre est multiplié par 8,5 sur la période).

Toutefois, sur l'ensemble de la période, les inactifs ne souhaitant pas travailler forment la très grande majorité des personnes interrogées. En 2016, c'est le cas d'environ trois quarts des inactifs, en baisse sensible sur la période, mais en hausse par rapport à l'année précédente. Ce taux est dorénavant un peu plus élevé chez les femmes (74,5%) que chez les hommes (74,1%).

Si l'objectif européen à atteindre dans le cadre de la stratégie Europe 2020 est de diminuer le taux d'inactivité des personnes en âge de travailler, il faut alors s'interroger sur les incitations à mettre en place afin de faire participer les inactifs au marché du travail : salaires plus attrayants, politiques de formation (continue) plus accessibles aux inactifs et aux chômeurs, conditions de travail permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle...

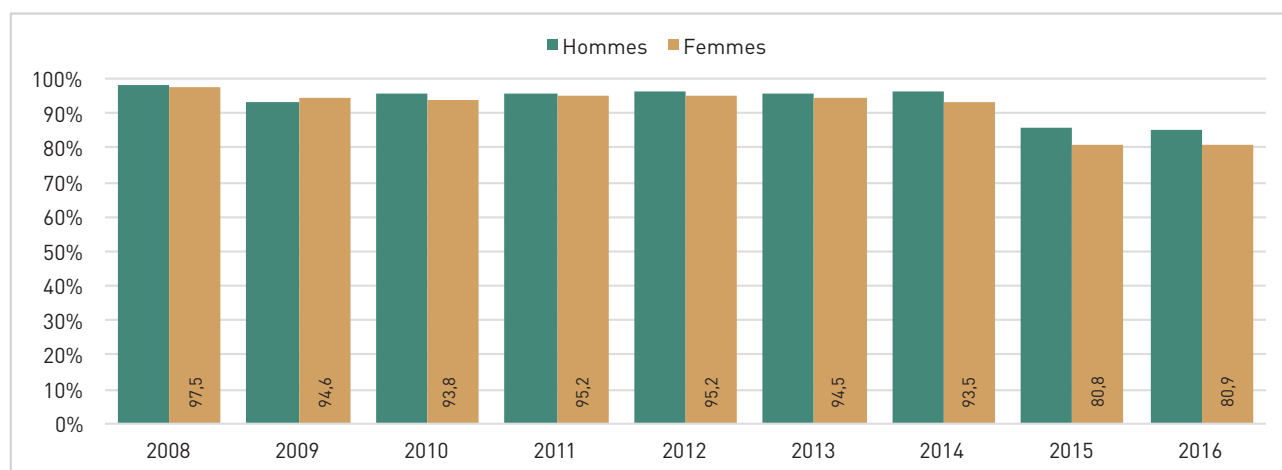
Pour ce faire, l'analyse par âge et par genre éclaire le débat.

Ainsi, les hommes inactifs de 25 à 49 ans sont quasi-inexistants au sein de la population analysée, même si leur nombre prend de l'ampleur au fil du temps. En revanche, les femmes de cette classe d'âge sont de moins en moins inactives (leur nombre chute de 6 600 personnes entre 2008 et 2016) et elles manifestent de moins en moins leur volonté de ne pas travailler.

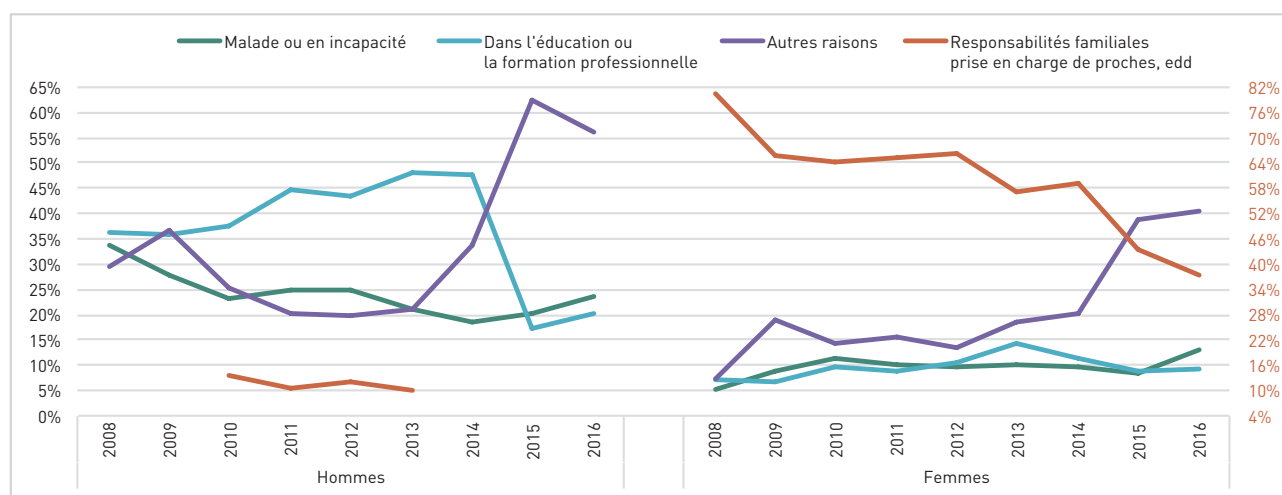
Pour les classes d'âge extrêmes, la disposition à travailler paraît nettement plus faible que pour celles de la classe centrale. Mais la présentation faite à la section 5.2 limite la portée des apparences.

¹⁹ En 2008, dans la tranche d'âge 25-64 ans, 65 900 personnes sont inactives (21 200 hommes et 44 700 femmes). En 2016, le nombre des inactifs monte à 68 000 personnes, la part des hommes passant de 32% à 37% entre les deux dates.

Proportion de 15-24 ans en études ou en formation professionnelle parmi les inactifs, Luxembourg

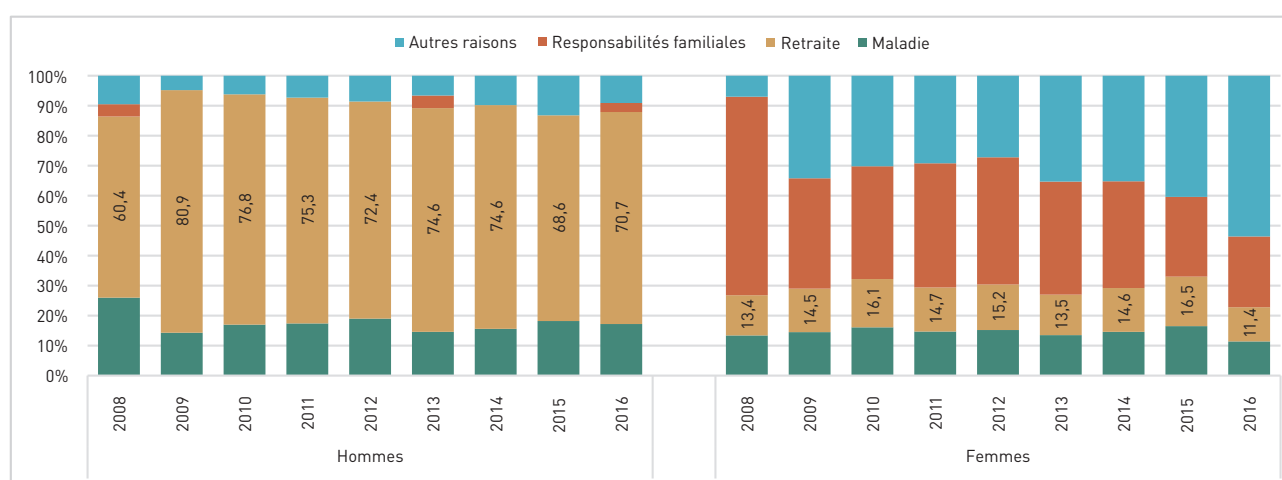


Raisons principales pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 25 à 49 ans, Luxembourg



Note : edd = échelle de droite

Raisons principales pour ne pas rechercher un emploi parmi les inactifs de 50 à 64 ans, Luxembourg



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

Non-emploi : zoom sur le Luxembourg

5.2

Raison du non-emploi

Comme indiqué précédemment, si l'objectif européen à atteindre dans le cadre de la stratégie Europe 2020 est de diminuer le taux d'inactivité des personnes en âge de travailler, il faut alors s'interroger sur les raisons de l'inactivité des individus. Rappelons brièvement qu'un inactif est une personne qui n'a pas d'emploi et ce quelle qu'en soit la raison. Encore faut-il qu'elle soit disponible pour en occuper un !

Force est de constater que les jeunes inactifs (15-24 ans), tant hommes que femmes, ne travaillent pas parce qu'ils sont à plus de 80% en études ou en formation professionnelle. Toutefois, ce taux a tendance à diminuer au fil du temps sans que les raisons en soient connues.

Pour les hommes de 25 à 49 ans, deux motifs sont essentiellement invoqués : « en maladie ou en incapacité de travail » et « dans l'éducation ou en formation ». Si la proportion du premier motif a tendance à diminuer régulièrement au fil du temps (-10,4 points sur la période), en revanche pour le deuxième motif (la formation) l'évolution est plus chaotique tout en étant fortement en baisse (-16,2 points). Ainsi ces proportions qui concernent près de 44% des hommes inactifs en 2016 indiquent qu'ils ne sont pas disponibles pour le marché du travail.

Du côté des femmes, on constate toutefois une plus grande diversité et de fortes évolutions dans les raisons de ne pas travailler. Ainsi en 2008, 80,4% des femmes inactives invoquent des responsabilités familiales ou la prise en charge de proches. En 2016, la proportion n'est plus que de 37,3%. En tout, près de 60% des femmes inactives sont soit scolarisées, soit malade soit « bloquées » au domicile, ce qui les rend indisponibles pour le marché du travail.

Enfin, pour les personnes d'au moins 50 ans, la raison principale du non-travail est clairement la retraite pour les hommes. En revanche, pour les femmes les raisons sont plus diverses.

Les grandes tendances

Du chômage et des chômeurs

Malgré une position favorable au sein de la zone euro, le taux de chômage luxembourgeois reste, depuis la crise financière, relativement élevé par rapport aux niveaux historiques. Il tend néanmoins à baisser depuis 2016.

Toutefois, il faut aussi noter que certaines catégories de chômeurs peuvent paraître dans une situation moins réjouissante que d'autres. Ainsi, plus de la moitié des chômeurs ne sont pas indemnisés ; pour eux, chômage et pauvreté vont de pair. Cette situation va à l'encontre d'une présumée trappe à inactivité liée à la générosité des prestations en la matière.

Par ailleurs, les jeunes apparaissent aussi fortement touchés par le chômage, mais c'est un effet-loupe trompeur, la population active jeune étant réduite.

En outre, le taux de chômage de longue durée est surtout important pour les personnes handicapées et/ou à capacité de travail réduite. Ces dernières, au chômage, ont très souvent un niveau d'études faible. Cependant, même s'ils restent encore nombreux, ce sont les chômeurs les moins diplômés qui bénéficient le plus de la baisse du chômage.

Enfin l'âge et le genre sont aussi des critères discriminants en matière de chômage. Pour ne pas être au chômage, mieux vaut ne pas être une femme ou une personne âgée.

De l'emploi et des travailleurs

Malgré la crise et le ralentissement de la conjoncture, l'économie luxembourgeoise n'a cessé de créer des emplois et beaucoup plus que les autres pays de la zone euro. Et si la création d'emplois profite grandement aux frontaliers, ce n'est pas exclusivement parce que la main d'œuvre indigène n'est pas qualifiée, c'est surtout parce qu'il n'y a pas assez d'habitants en âge de travailler. Il n'y a qu'à analyser le taux NEET pour s'en convaincre en ce qui concerne les jeunes : la quasi-totalité travaille ou étudie. Rajoutons, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, le travailleur au Luxembourg est fortement occupé, le pays se situant au premier rang de la zone euro pour la durée du travail. Et alors que certains pays ont privilégié les contrats de courte voire de très courte durée pour améliorer leur taux d'emploi, ce n'est pas le cas du Grand-Duché.

Des inactifs

Tous des fainéants diront certains ! Que nenni.

L'analyse de la disposition à travailler au sein de la population inactive est riche d'enseignements. D'abord elle sépare clairement les individus selon le genre et/ou selon l'âge. Les jeunes sont en études, les anciens sont en retraite ou en maladie. Entre les deux, les hommes sont quasiment tous au travail alors que les femmes s'occupent de leurs proches (enfants ou adultes).

III.

CONDITIONS ET QUALITÉ DE L'EMPLOI

Remarques liminaires et contexte

Les notions de conditions et de qualité de l'emploi peuvent être appréhendées par de multiples indicateurs.

Par définition, ces notions reposent tout autant sur des mesures objectives que subjectives. Le présent *Panorama social* a fait le choix de rendre compte de la situation des salariés selon différents thèmes qui intègrent cette dualité.

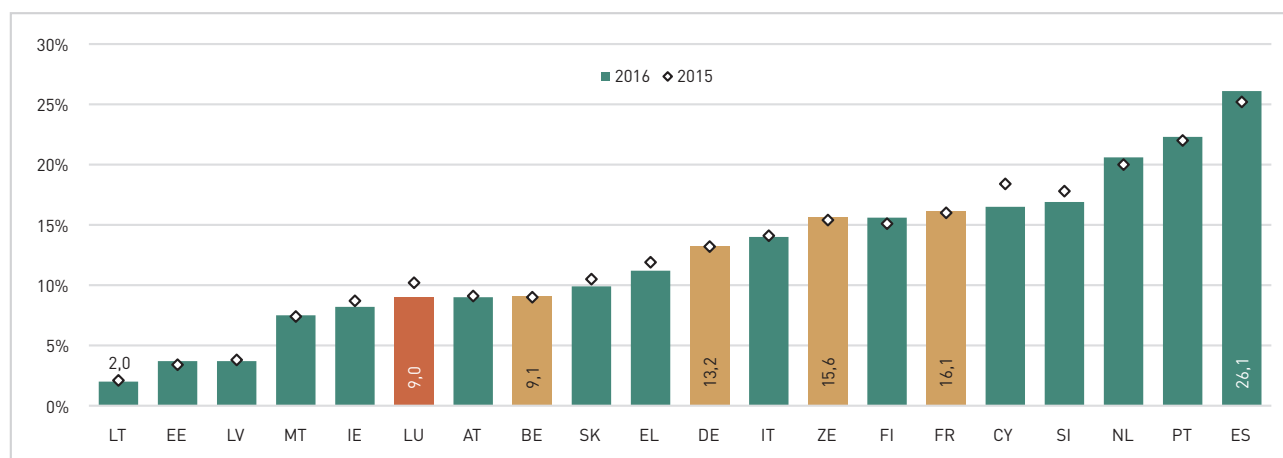
Ainsi, sera d'abord examinée la situation de l'emploi dit atypique ou asocial, c'est-à-dire qui s'écarte de la norme du travail à temps complet, de jour, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cet aspect est important car le travail temporaire, à temps partiel involontaire, le soir ou la nuit sont autant d'éléments qui viennent détériorer les conditions de travail et de vie des salariés.

Ensuite, le risque de pauvreté laborieuse sera étudié. En effet, à l'heure actuelle, le fait de travailler ne protège pas toujours de la pauvreté. Les résultats en ce domaine seront ventilés selon le type d'occupation (salarié ou indépendant) ainsi que le niveau du seuil de pauvreté considéré.

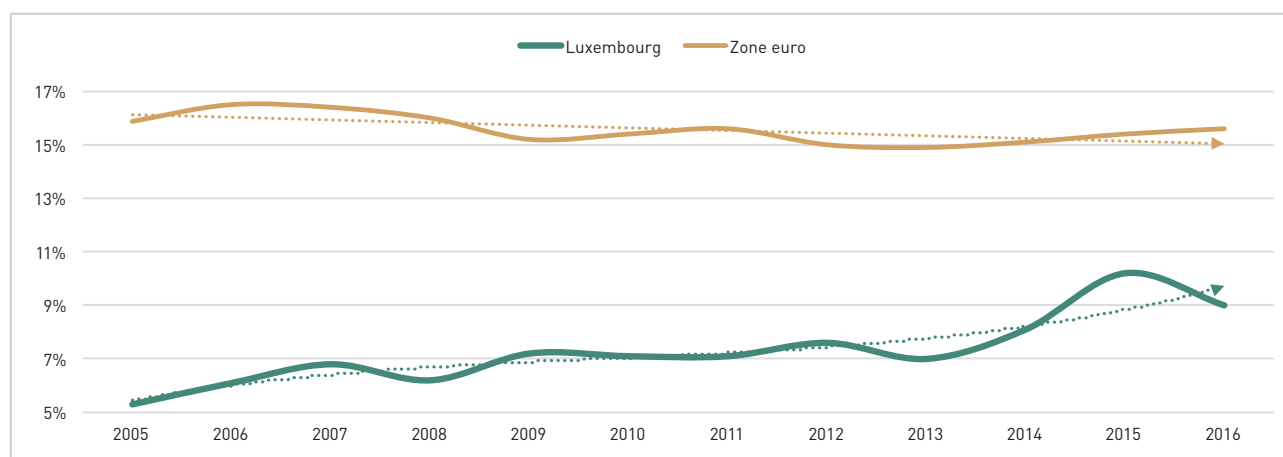
En troisième lieu, les accidents du travail seront analysés selon leurs types, leurs fréquences, ainsi que leur taux de reconnaissance.

Pour clôturer ce chapitre, le *Quality of work Index*, développé en collaboration avec l'Université du Luxembourg, nous permettra d'évaluer la qualité du travail et l'état du bien-être des travailleurs au Grand-Duché.

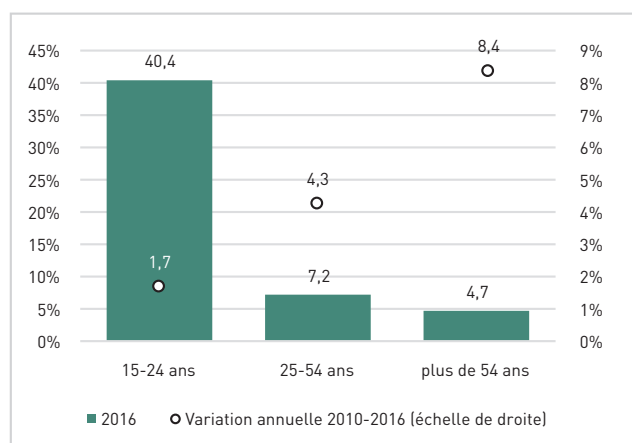
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire



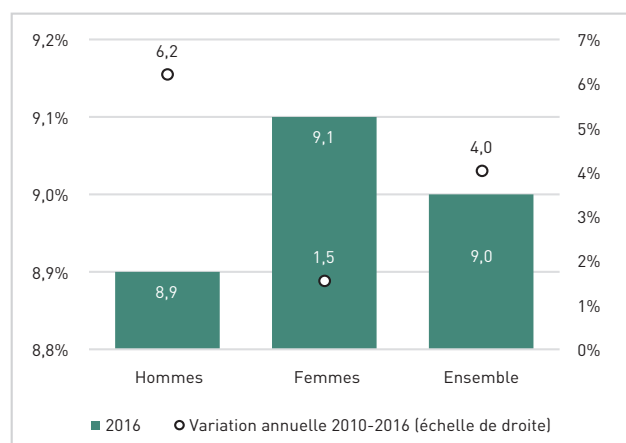
Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire, Luxembourg



Part des salariés en emploi temporaire selon l'âge, Luxembourg



Part des salariés de 15 à 64 ans en emploi temporaire selon le genre, Luxembourg



Données : Eurostat, rupture de série pour le LU en 2007, 2009 et 2015 ; graphiques : CSL

Emploi atypique et/ou asocial

Emploi temporaire

1.1

Les travailleurs en emploi temporaire sont définis par Eurostat comme ayant un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un emploi prenant fin au moment de l'accomplissement de certains critères objectifs, comme l'achèvement d'une mission d'intérim ou le retour de la personne temporairement remplacée²⁰.

L'emploi temporaire est généralement utilisé comme réponse tant aux exigences de flexibilité de l'appareil productif qu'aux politiques de gestion du chômage. Ce type d'emploi est encore relativement limité au Luxembourg puisque l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) reste la norme parmi les salariés résidents, avec, en 2016, une part représentant 91%.

Toutefois, le Grand-Duché semble en phase de rattrapage, si l'on peut dire, par rapport aux autres pays de la zone euro. En effet, le pays connaît la troisième plus forte hausse de la part des salariés en emploi temporaire, avec une augmentation de 48% entre 2006 (6,1%) et 2016 (9,0%).

S'il faut préciser que des ruptures de série sont intervenues pour le Luxembourg au cours de la période, la tendance à la hausse du travail temporaire est toutefois manifeste depuis une dizaine d'années. Ce type d'emploi a connu, entre 2005 et 2016, une variation moyenne de +4,9% par année, alors qu'il a baissé de 0,2% dans la zone euro. Pour la première fois, on a dépassé en 2015 le taux de 10% d'emplois temporaires. En 2016, ce taux atteint 9%, ce qui constitue le deuxième plus haut résultat depuis 2005.

Il faut souligner que l'emploi temporaire est une forme de précarité. Et toute augmentation de la précarité conduit à intensifier les flux d'entrée et de sortie du chômage et, par conséquent, à sous-estimer le stock de chômeurs à un moment donné.

Par ailleurs, 40,4% des jeunes (15-24 ans) sont concernés par l'emploi temporaire en 2016. Une part qui connaît une hausse de 10,7% en six ans, soit une augmentation annuelle moyenne de 1,7%. L'évolution des emplois temporaires est encore plus manifeste chez les 25-54 ans, avec une augmentation de 28,6% sur la même période, soit +4,3% en moyenne par an. Le constat

s'aggrave encore pour les plus de 54 ans. Si leur taux est relativement faible en 2016 (4,7%), cette part monte en flèche depuis 2010 avec une hausse de 62,1%, soit une augmentation annuelle moyenne de 8,4%.

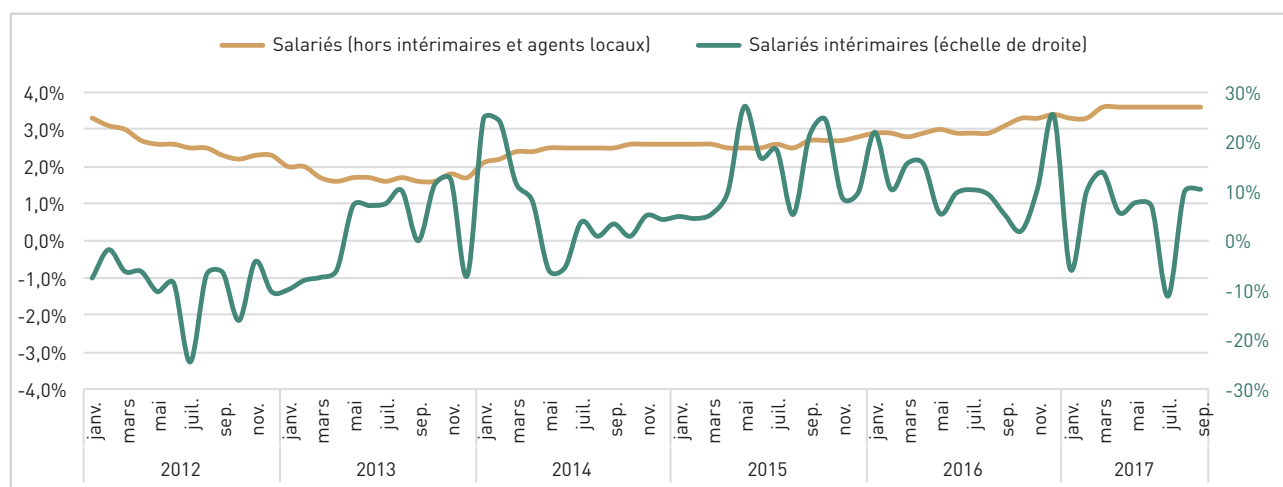
En 2016, les femmes sont, en proportion, un peu plus touchées que les hommes par l'emploi temporaire : 9,1% contre 8,9%. Ces chiffres rejoignent le constat établi depuis plusieurs années, à savoir que la gent féminine est davantage concernée par ce type d'emploi. L'année 2015 a été l'exception qui met à l'épreuve la règle avec des taux égaux pour les deux genres. Toutefois, il reste qu'entre 2010 et 2016 la part féminine progresse plus lentement que la masculine : sur six ans, pour ce type d'emploi, les femmes connaissent une hausse annuelle moyenne de 1,5%, tandis que l'augmentation annuelle moyenne pour les hommes atteint 6,2%.

À noter que les personnes en emploi temporaire peuvent être considérées comme les plus précarisées car exerçant davantage des « petits boulots » ou enchaînant des missions de courte durée, notamment comme « personnel de services directs aux particuliers »²¹.

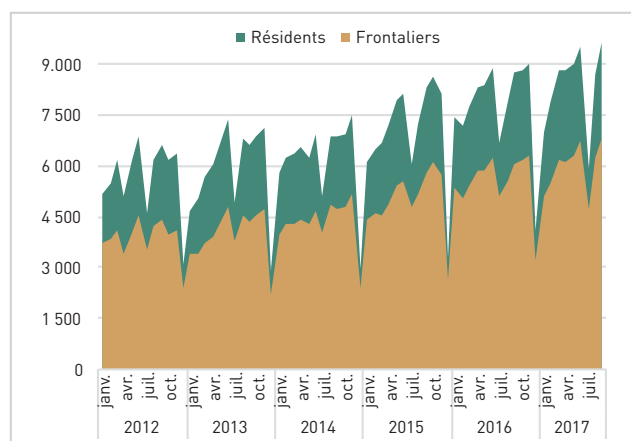
²⁰ Les salariés durant la période d'essai d'un CDI ne sont pas considérés comme étant en emploi temporaire. Par ailleurs, les statistiques relatives à l'emploi, tirées des enquêtes sur les forces de travail (EFT), ne concernent que les résidents. La prise en compte des travailleurs frontaliers pourrait très bien exercer une forte distorsion sur les résultats globaux, à l'exemple du travail intérimaire. En effet, en 2016, l'intérim frontalier représente 3,27% de l'emploi frontalier, alors qu'au même moment l'emploi intérimaire hors frontaliers ne pèse que 0,90% dans l'emploi résident. Dès lors, le total de l'intérim dans l'emploi salarié intérieur s'élève à 1,85% (IGSS). Ce phénomène pourrait donc aussi concerner de manière plus ou moins spectaculaire les autres formes d'emploi évaluées par les EFT.

²¹ Cette catégorie socioprofessionnelle regroupe les salariés d'exécution effectuant un travail généralement manuel en vue de produire des services domestiques ou équivalents destinés aux particuliers dans les domaines suivants : service restauration, hôtelier, soins personnels, travail domestique, concierges en dehors des établissements d'enseignement et de santé (INSEE).

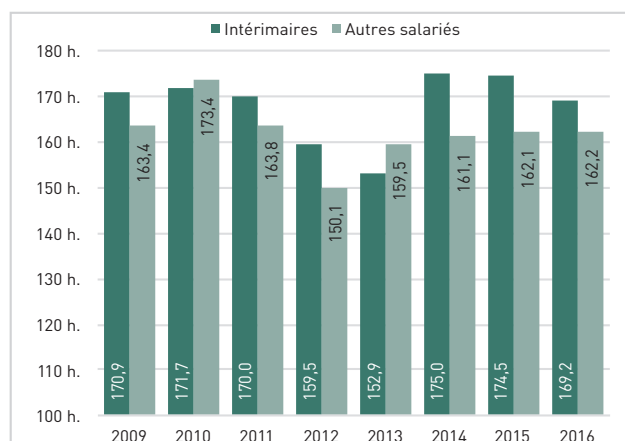
Variation de l'emploi salarié et de l'emploi salarié intérimaire par rapport au même mois de l'année précédente, Luxembourg



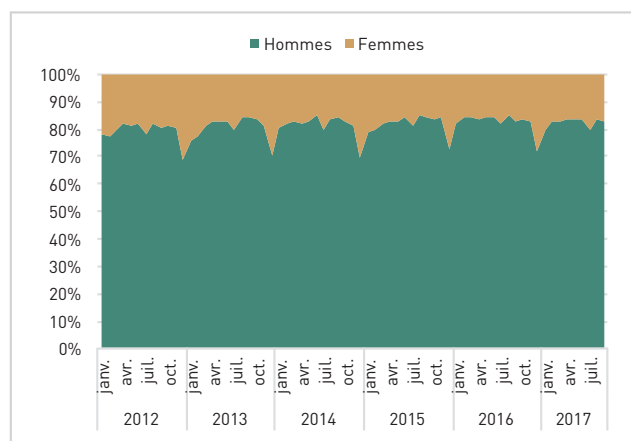
Nombre cumulé de salariés intérimaires selon la résidence, Luxembourg



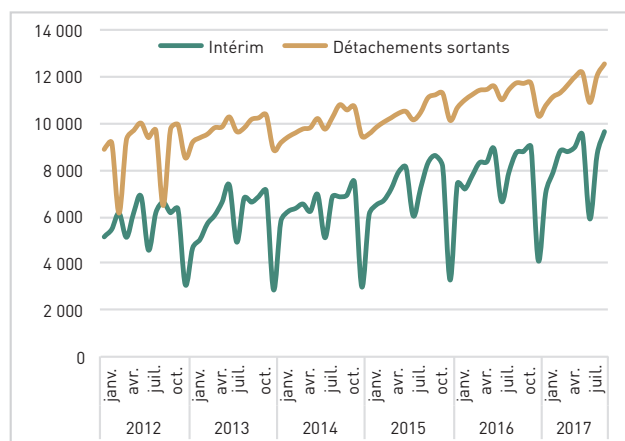
Heures travaillées par salarié, en moyenne, au mois de mars, Luxembourg



L'emploi intérimaire selon le genre, Luxembourg



Salariés intérimaires et en détachement, Luxembourg



Données : IGSS (non corrigées des variations saisonnières) ; graphiques : CSL

Emploi atypique et/ou asocial

1.2 Emploi intérimaire et détachement

Les fluctuations de l'emploi intérimaire sont liées à la conjoncture²². Malgré ces oscillations, il existe bel et bien un recours à ce type d'emploi.

Les salariés intérimaires sont en majorité des travailleurs frontaliers : aux alentours de 70% en moyenne.

Par ailleurs, les intérimaires ont, de façon générale, un temps de travail mensuel supérieur aux autres salariés. Du reste, cette différence a eu tendance à s'accroître au fil des ans, à l'exception notable de 2013 où la hiérarchie est transitoirement inversée. Quant à l'année 2016, elle renoue avec un écart revu à la baisse puisque celui-ci n'est plus que de 7 heures (169,2 heures travaillées contre 162,2) alors qu'il atteignait 7,5 heures en 2009 (170,9 contre 163,4).

Toutefois, ces discrepancies sont à nuancer. En effet, il est probable que les intérimaires soient plus souvent embauchés à temps complet qu'à temps partiel, qu'en raison de leur statut précaire, ils soient moins souvent absents (congé de récréation, maladie...).

Si l'on différencie selon le genre, le travail intérimaire est surtout le fait des hommes (à hauteur de 80% environ).

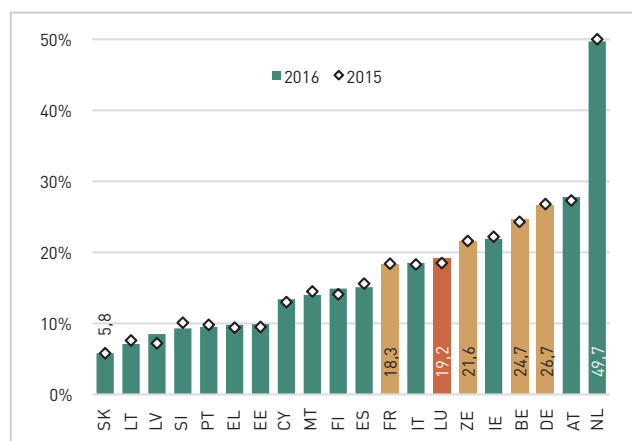
Le nombre de salariés en détachement²³ connaît une évolution semblable à celle des salariés intérimaires. Chaque fin d'année est marquée par une chute de l'emploi et une reprise dès le début de l'année suivante.

Cependant, malgré un fléchissement du recours aux détachements en mars et septembre 2012, le nombre de travailleurs concernés retrouve en juin 2013 son niveau d'avril 2010, dépassant les 10 000 individus. Cette tendance haussière va croître pour franchir, pour la première fois sur la période, la barre des 12 000 personnes en juin 2017.

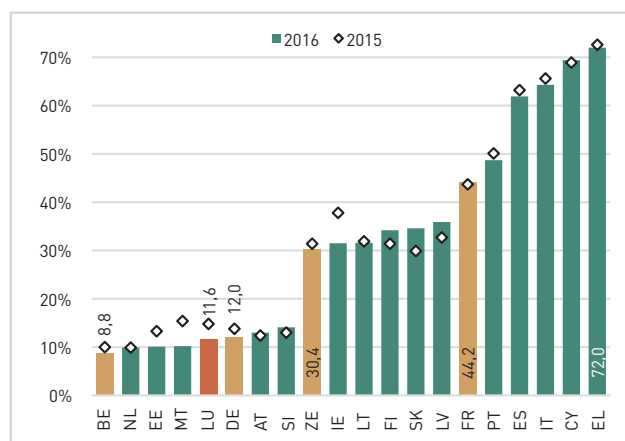
²² Seuls les intérimaires présents au dernier jour ouvré sont dénombrés. De ce fait, si le dernier jour ouvré d'un mois donné tombe un jour précédant un jour férié, un certain nombre de contrats intérimaires ne débute que le mois suivant, ce qui conduit mécaniquement à une évolution défavorable de l'emploi intérimaire le mois considéré.

²³ Un salarié en détachement a un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg. Il y travaille habituellement, mais il exécute son travail hors du Grand-Duché pendant une durée limitée déterminée par le contrat de prestations de services (IGSS).

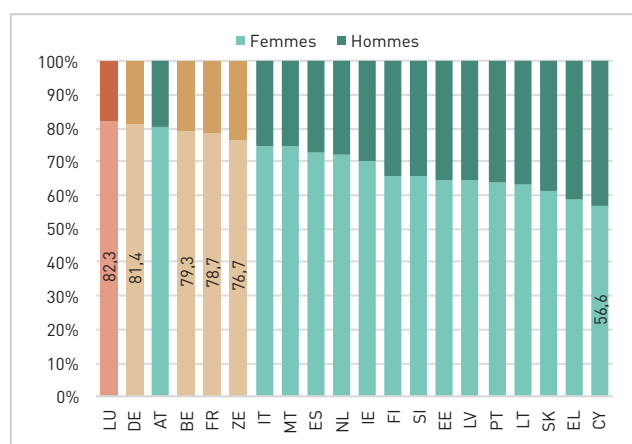
Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total



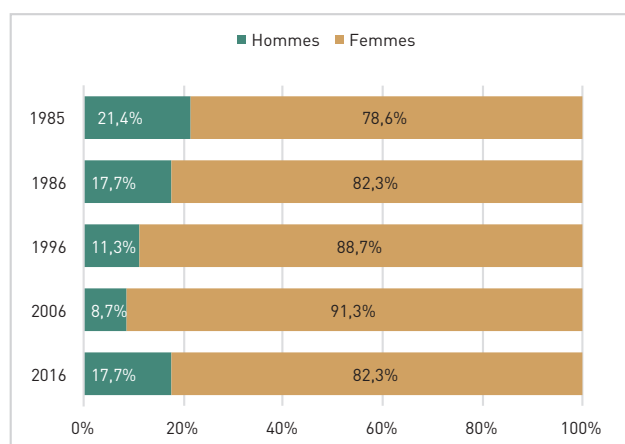
Part de l'emploi à temps partiel involontaire



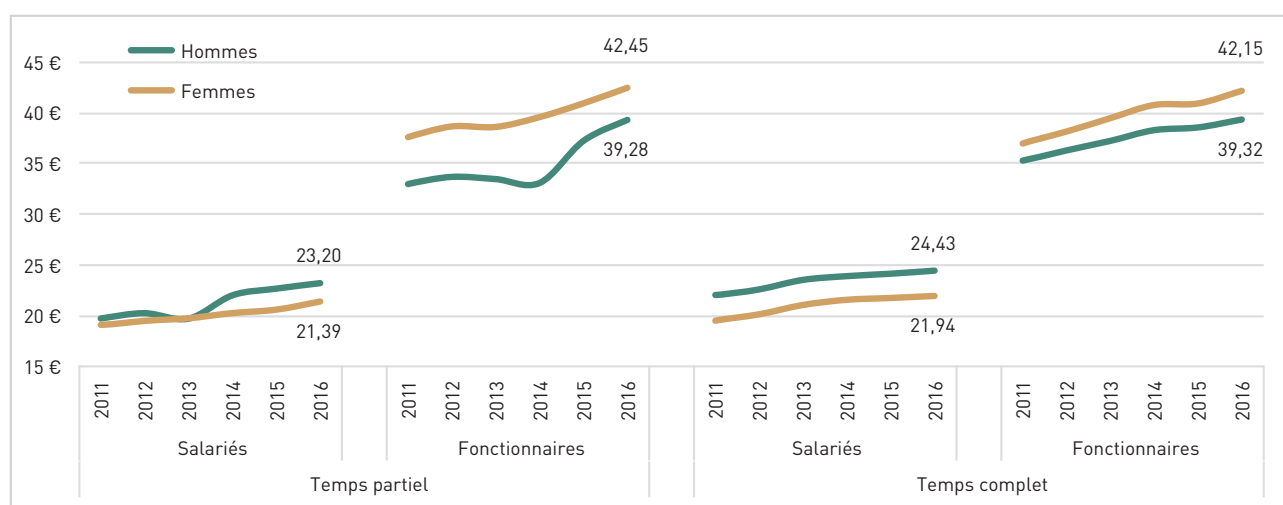
Part de l'emploi à temps partiel selon le genre, 2016



Part de l'emploi à temps partiel selon le genre, Luxembourg



Salaire horaire moyen selon le statut, le genre et le temps de travail, Luxembourg



Emploi atypique et/ou asocial

1.3

Emploi à temps partiel

Au Grand-Duché, est considéré comme étant à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, d'un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Concernant la part de personnes travaillant à temps partiel, qu'il soit volontaire ou involontaire, le Luxembourg se place, avec un taux de 19,2% en 2016, juste en dessous de la moyenne de la zone euro. Ce classement est d'ailleurs identique à celui de l'année précédente.

Là où le Grand-Duché se démarque nettement de ses partenaires de la zone euro, c'est par sa plus grande part de femmes ayant un emploi à temps partiel. En 2016, la gent féminine représente 82,3% du total de l'emploi à temps partiel, soit 5,6 points de pourcentage de plus que la moyenne des pays partageant la monnaie commune européenne. Ce faisant, c'est au Grand-Duché que l'on constate le plus fort écart entre les genres. Il est d'ailleurs intéressant de souligner qu'en 1985, les femmes ne représentaient « que » 78,6% de l'emploi à temps partiel. Ce taux a ensuite augmenté au fil du temps, mais il est cocasse d'observer que les hommes de la seconde moitié des années 1980 étaient, en quelque sorte, des précurseurs du temps partiel.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, la raison principale invoquée pour ce « choix » découle d'une responsabilité familiale au sens large (assistance d'enfants ou d'adultes dans l'incapacité de travailler, autres responsabilités familiales ou personnelles). Au total, en 2016, 50,4% des temps partiels sont liés à une telle responsabilité.

Évoluant autour de 8,5% entre 2000 et 2010, le temps partiel involontaire au Luxembourg a brusquement augmenté en 2012 pour égaler 13,7%. Ensuite, il n'est plus redescendu en dessous de la barre symbolique des 10%. En 2015, il a atteint le chiffre record de 14,8% mais redescend à 11,6% en 2016.

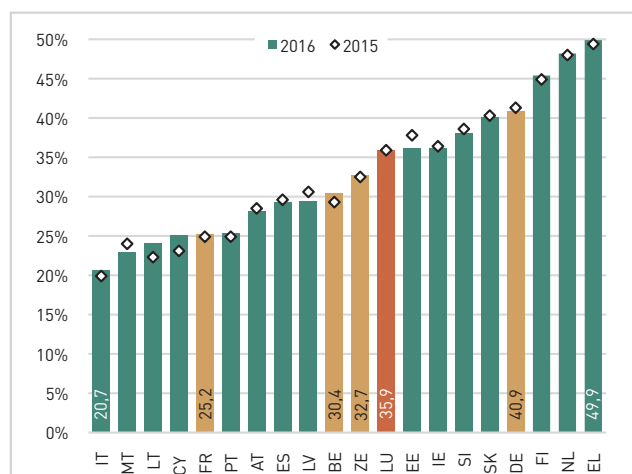
La tendance haussière du temps partiel involontaire est, somme toute, bien réelle depuis 2007. Si, en comparaison de ses partenaires de la zone euro, le Grand-Duché est placé parmi les pays où ce taux reste relativement faible, son classement pourrait se dégrader si l'évolution historique persiste.

Quant au salaire horaire moyen, il évolue de façon un peu plus dynamique pour les salariés à temps complet que pour ceux à temps partiel.

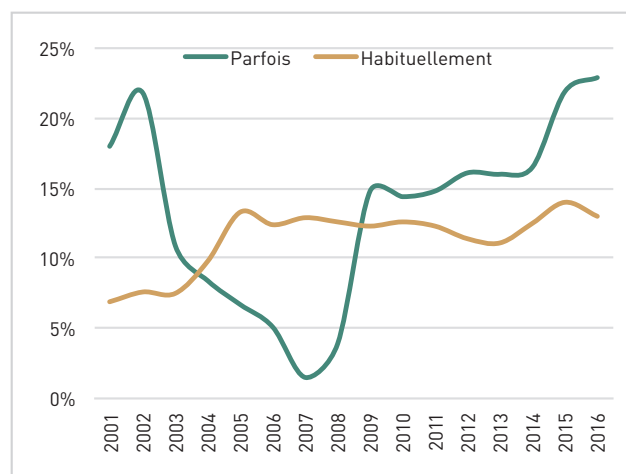
Une distinction selon le genre montre des différences un peu plus marquées. Le salaire horaire moyen des salariées est inférieur à celui des hommes. En revanche, cette inégalité s'inverse chez les fonctionnaires. Pour les deux types de temps de travail, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes.

Les différences de salaire horaire selon le genre connaissent, au fil du temps, des changements d'écarts plus importants pour les personnes à temps partiel par rapport à leurs collègues à temps complet. Pour les temps partiels, ces différences sont relativement ténues chez les salariés alors qu'elles sont d'amplitudes nettement plus grandes dans la fonction publique. En revanche, les écarts constatés pour les temps complets, en faveur des hommes pour les salariés (autour de 11%) et à l'avantage des femmes fonctionnaires (environ 5%), restent de même ampleur au fil du temps.

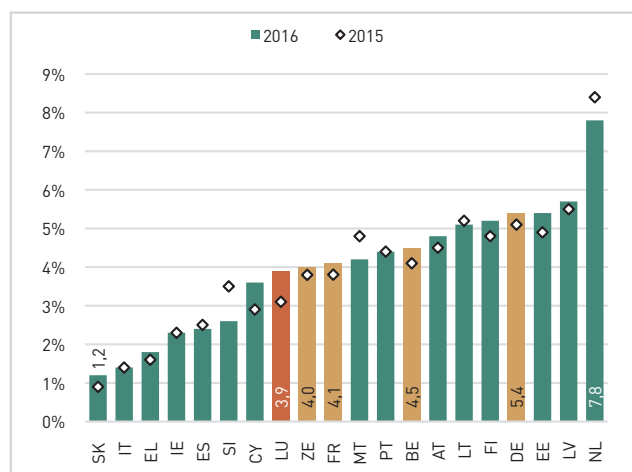
Part des salariés travaillant le soir



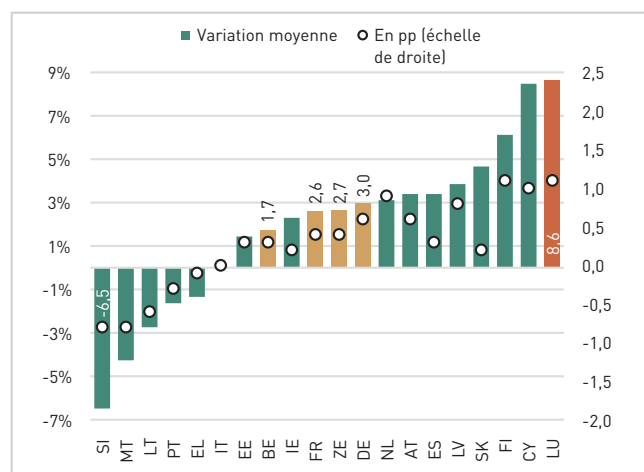
Évolution de la part des salariés travaillant le soir selon la fréquence, Luxembourg



Part de la population ayant un deuxième emploi



Variation de la part de la population ayant un deuxième emploi, 2012-2016



Note : pp = point(s) de pourcentage

Données : Eurostat, rupture de série pour le LU en 2003, 2005, 2007 et 2009 ; graphiques : CSL

Emploi atypique et/ou asocial

1.4

Emploi salarié le soir et population ayant deux emplois

Eurostat définit les travailleurs du soir comme ceux exerçant leur activité professionnelle pendant les heures habituelles de sommeil et ayant, en conséquence, des périodes de sommeil inhabituelles.

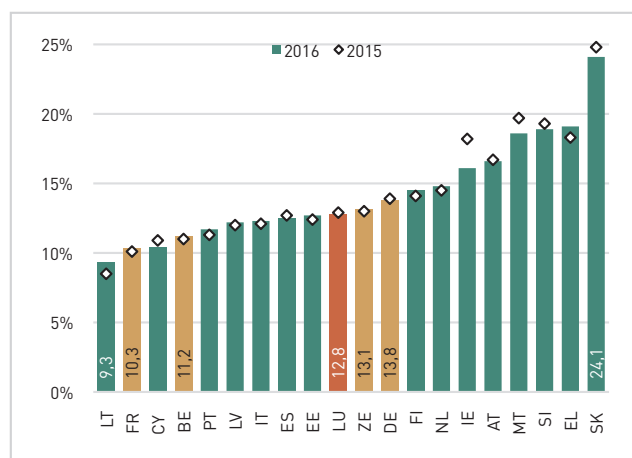
Cet indicateur concerne les personnes dont au moins la moitié du temps de travail se déroule le soir. Ainsi, en 2016, 35,9% des salariés du Grand-Duché travaillent en soirée, que ce soit de façon occasionnelle ou habituelle. Le Luxembourg se place juste au-dessus de la moyenne de la zone euro (32,7%).

Toutefois, la proportion de salariés travaillant habituellement le soir connaît une hausse dès le début du siècle, pour osciller autour de 12,5% depuis 2005. L'année 2016 enregistre, elle, un taux de 13,0%.

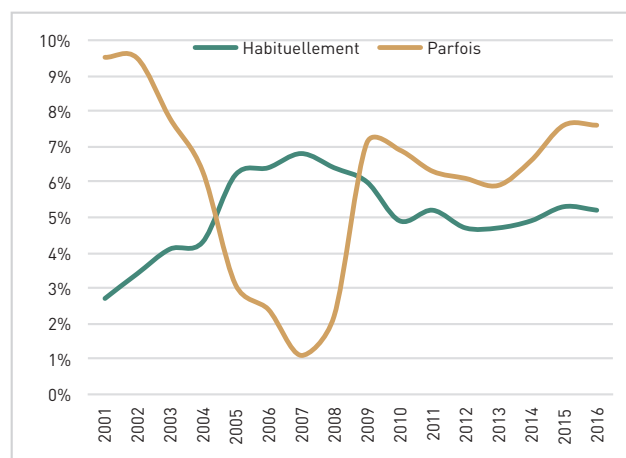
En revanche, la part des salariés travaillant le soir de façon occasionnelle est plus volatile. Après avoir chuté de 18,0% en 2001 à 1,5% en 2007, elle a augmenté en tendance par la suite, avec un bond spectaculaire entre 2008 et 2009 (de 3,9% à 14,8%) et une hausse conséquente entre 2014 et 2015 (de 16,5% à 21,9%). L'an 2016 affiche, avec 22,9%, la valeur la plus élevée de la période.

En 2016, 3,9% de la population occupée cumulent deux emplois. Le Luxembourg fait partie des pays où cette situation est plutôt inhabituelle. Cependant, sur la période 2012-2016, le phénomène est beaucoup plus remarquable. En effet, la proportion de personnes ayant deux emplois d'accroît en moyenne de 8,6% par an. Le Grand-Duché est ainsi l'État qui connaît, durant cette période et sur ce critère, la plus forte hausse de toute la zone euro.

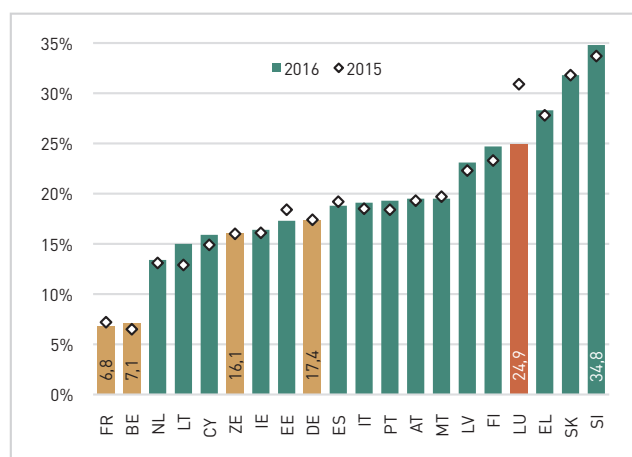
Part des salariés travaillant de nuit



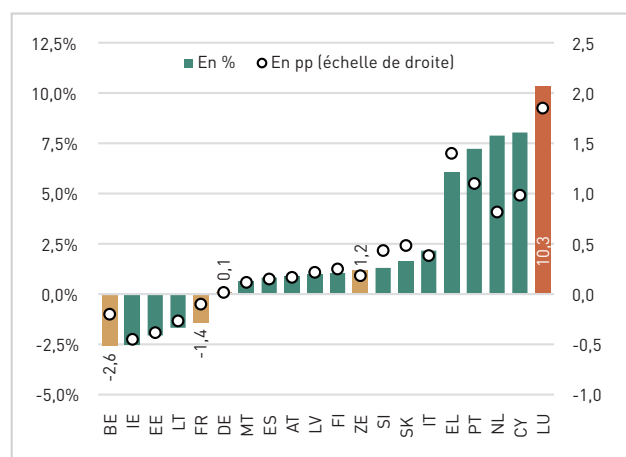
Évolution de la part des salariés travaillant de nuit selon la fréquence, Luxembourg



Part des salariés en travail posté



Variation moyenne de la part des salariés en travail posté, 2010-2016



Note : pp = point(s) de pourcentage

Emploi atypique et/ou asocial

1.5

Emploi salarié de nuit et travail posté

En 2016, le travail de nuit (entre 23h00 et 6h00), habituel ou occasionnel, touche 12,8% des salariés au Luxembourg. Ce score place le Grand-Duché dans la moyenne puisque la zone euro, dans son ensemble, n'affiche que 0,3 point de pourcentage supplémentaire. L'Allemagne se place, elle, juste au-dessus de cette moyenne (+0,7 pp).

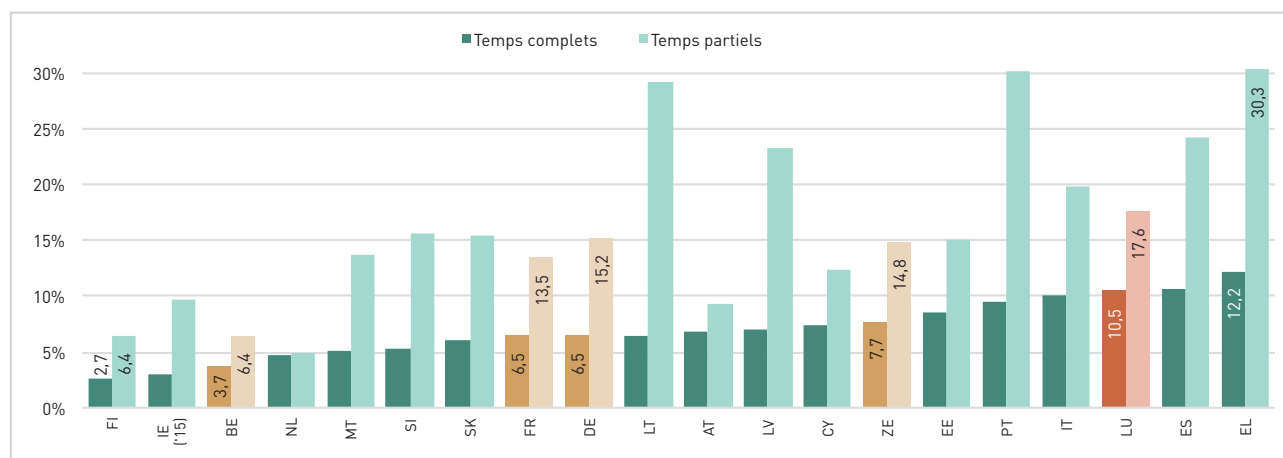
Si le travail nocturne reste un phénomène relativement peu répandu en Lituanie, mais également en France et en Belgique, il concerne près d'un salarié sur quatre en Slovaquie (24,1%) !

La part de l'emploi salarié de nuit a globalement diminué dans la zone euro entre 2011 (14,1%) et 2016 (13,1%), alors que le Luxembourg a connu une tendance inverse : de 11,5%, ce taux est passé à 12,8% en un lustre.

Il convient cependant de noter qu'au Grand-Duché, l'évolution du travail de nuit occasionnel est relativement volatile, avec une forte diminution observée en période de bonne conjoncture. À l'opposé, le travail nocturne effectué de façon habituelle connaît des variations de moindre ampleur, évoluant depuis 2010 autour de 5% de l'emploi salarié total.

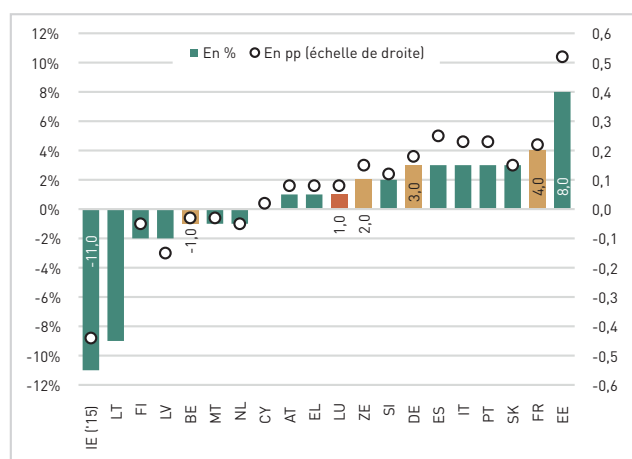
La part des salariés ayant un travail posté, c'est-à-dire un travail organisé en équipes successives qui se relaient en permanence, est de 15,5% en 2014 au Luxembourg. Elle passe brusquement à 30,9% en 2015 suite à une rupture de série, et affiche un taux de 24,9% en 2016. Cette soudaine hausse change fondamentalement la situation du pays. Ainsi, le Grand-Duché ne fait plus partie des pays de la zone euro où le travail posté est peu répandu. Au contraire, il se classe, en 2016, au quatrième rang des pays recourant le plus à cette forme d'organisation du travail ! En moyenne, le travail posté a augmenté de 10,3% par an au Luxembourg entre 2010 et 2016, ce qui constitue la plus forte hausse observée au sein de la zone euro.

Taux de risque de pauvreté des travailleurs selon le temps de travail, 2016

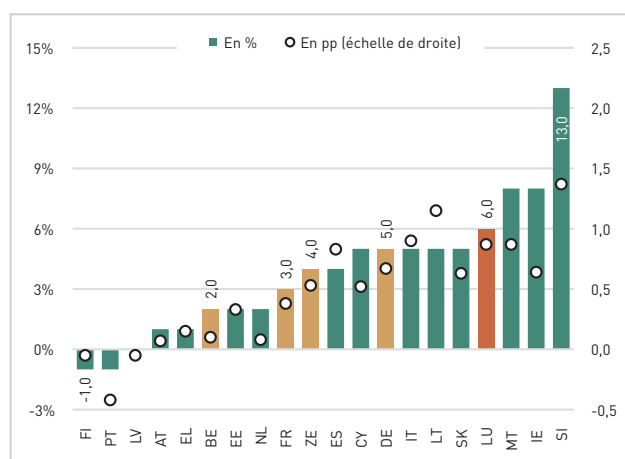


Variation annuelle du taux de risque de pauvreté des travailleurs, 2010-2016

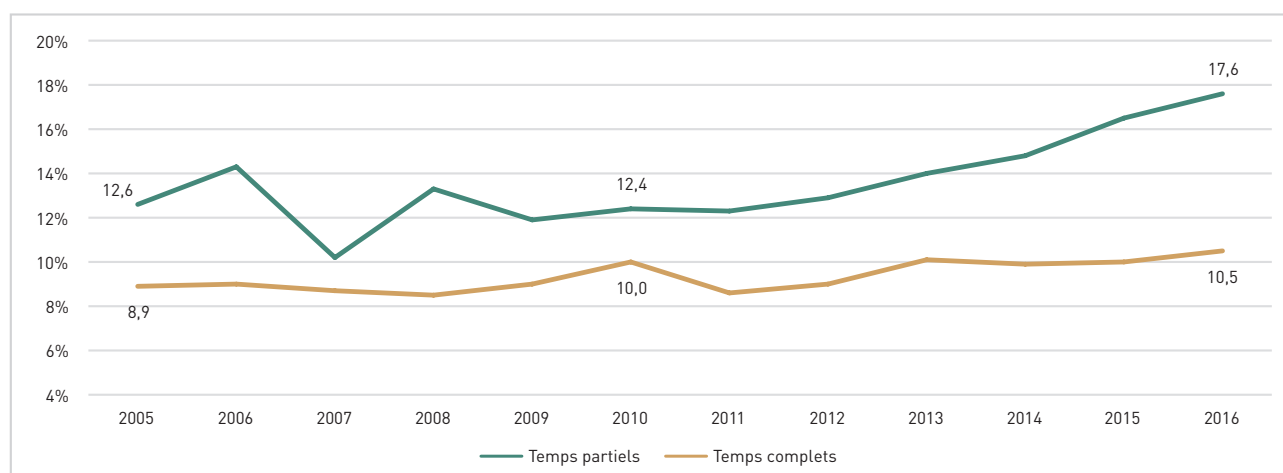
À temps complet



À temps partiel



Évolution du taux de risque de pauvreté des travailleurs selon le temps de travail, Luxembourg



Note : pp = points de pourcentage

Données : Eurostat, IGSS ; graphiques : CSL

2

**Pauvreté
laborieuse**

2.1

**Risque de pauvreté
et temps de travail**

La pauvreté laborieuse, phénomène initialement apparu outre-Atlantique, est un concept qui rend compte de la concomitance de deux situations *a priori* contradictoires : travailler et appartenir en même temps à un ménage pauvre. C'est une composante significative de la pauvreté que l'on trouve également au Luxembourg. Là aussi, l'emploi ne protège pas toujours de la pauvreté. Ainsi, en 2016, ce sont 17,6% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 10,5% de celles travaillant à temps complet qui sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au-dessus de la moyenne de la zone euro et, plus particulièrement pour les travailleurs à temps complet, en troisième position des pays pour lesquels le risque de pauvreté des travailleurs est le plus élevé.

Toujours pour le Luxembourg, entre 2010 et 2016, aucun des deux groupes de travailleurs n'affiche d'amélioration de sa situation. Pour les travailleurs à temps complet le taux de 2016 est légèrement supérieur à celui de 2010 : +1,0% de hausse annuelle. En revanche, pour les travailleurs à temps partiel, le taux de risque de pauvreté a connu une augmentation annuelle 6 fois supérieure, ce qui représente l'une des plus fortes hausses de la zone euro !

À titre de comparaison, la Belgique voit diminuer le taux de risque de pauvreté des temps complets (de 1,0% par an) et s'accroître annuellement celui des temps partiels de 2,0%. *A contrario*, l'Allemagne et la France connaissant, en la matière, des hausses tant pour les temps complets que pour les temps partiels se situant entre 3 et 5% par an.

Sur le plus long terme, l'on constate au Grand-Duché une nette tendance à l'augmentation du taux de risque de pauvreté. Ce constat est valable pour les deux types de temps de travail, même si la hausse la plus inquiétante concerne les travailleurs à temps partiel. De fait, l'écart se creuse au fil du temps, entre temps partiels et complets, en termes de risque de pauvreté : partant d'une différence de 3,7 points de pourcentage en 2005, celle-ci atteint 7,1 points en 2016.

Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants), 2016



Taux de risque de pauvreté des salariés et des non-salariés (indépendants) par seuil de pauvreté, Luxembourg



Données : Eurostat ; graphiques : CSL

**Pauvreté
laborieuse****2.2****Taux de risque de pauvreté
par type d'activité**

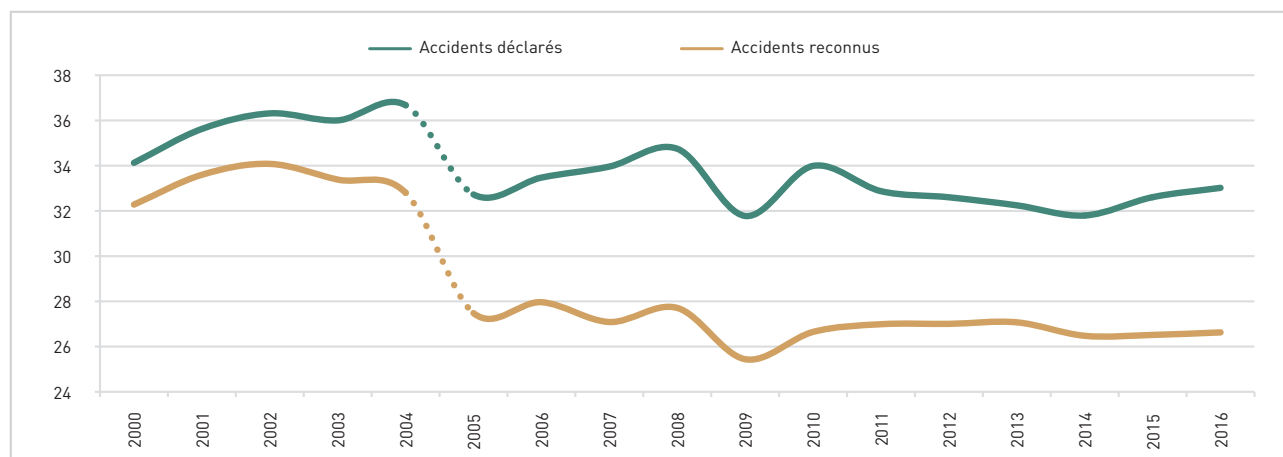
Comme vu précédemment, le fait de travailler ne protège pas forcément de la pauvreté (60% du revenu équivalent médian). Cependant, tous les travailleurs n'y sont pas exposés de la même façon. En général, les travailleurs salariés font face à un risque de pauvreté moindre que les travailleurs non-salariés (indépendants). Cela est valable pour tous les membres de la zone euro, à la seule exception de Chypre où cette différence est toutefois minime. Quant au Luxembourg, il se classe parmi les pays où la différence en défaveur des non-salariés est relativement réduite.

En revanche, si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Grand-Duché affiche le taux le plus important de la zone euro avec 11,4% en 2016. De plus, celui-ci croît légèrement, en tendance, au fil des années.

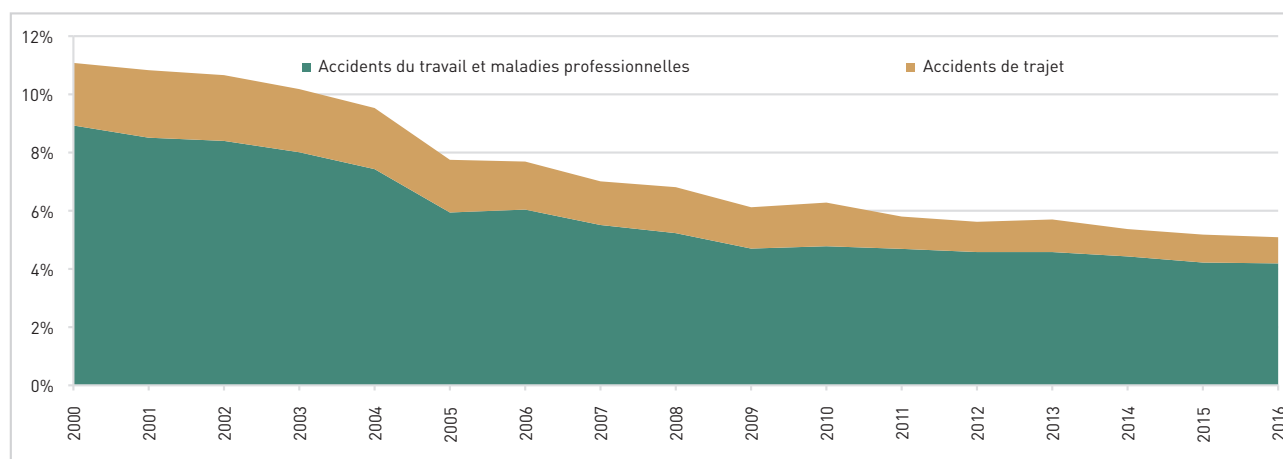
Pour les travailleurs indépendants, le taux de risque de pauvreté correspondant est près de deux fois plus élevé et s'établit à 20,8%. Cela représente une légère amélioration par rapport à l'année précédente, mais une nette dégradation par rapport à 2011 où ce taux ne s'élève qu'à 15,1%.

Le calcul du taux de risque de pauvreté à différents seuils de revenus équivalents médian et moyen montre qu'environ la moitié des salariés en risque de pauvreté se situe juste en-dessous du seuil de risque de pauvreté officiel de 60% du revenu équivalent médian. Pour le dire autrement, la moitié des salariés pauvres dispose de revenus relativement proches de la ligne de démarcation entre pauvres et non-pauvres, c'est-à-dire se situant entre 50% et 60% du seuil de pauvreté. Une partie de cette pauvreté laborieuse pourrait aisément être résorbée par une hausse du salaire social minimum, celui-ci étant, en montant net, inférieur au seuil de risque de pauvreté (voir partie I 3.3).

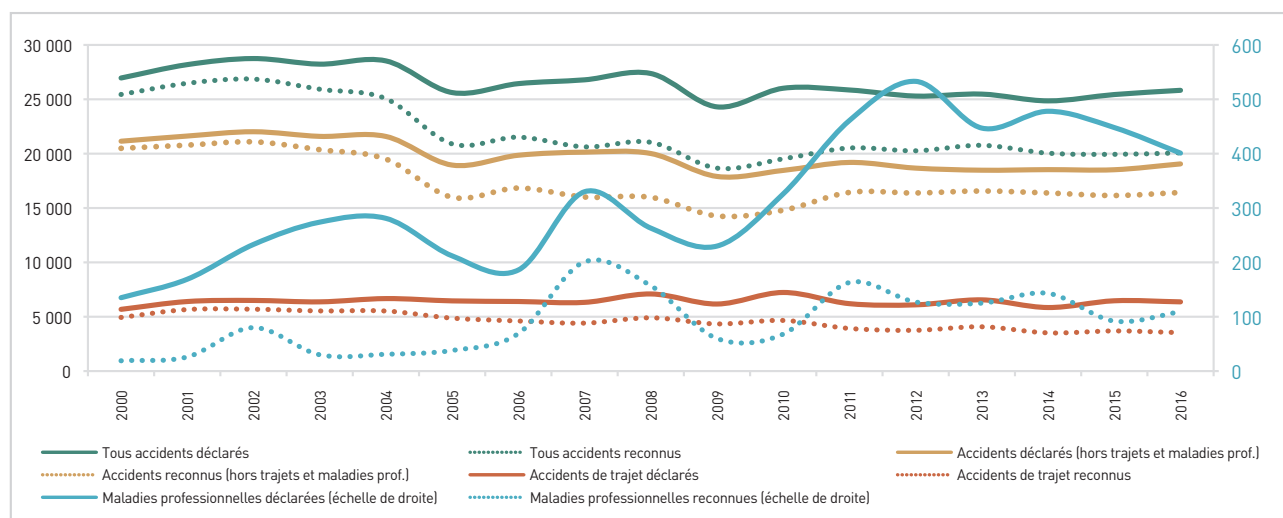
Nombre d'accidents du travail, en milliers, Luxembourg



Fréquence des accidents du travail, régime général, Luxembourg



Accidents professionnels, déclarés et reconnus, régime général, Luxembourg



Note : Rupture de série en 2005

Données : Association d'assurance accident ; graphiques: CSL

Accidents du travail

3.1

Fréquence des accidents

Les accidents liés à l'activité professionnelle, qu'il s'agisse de maladies, d'accidents de trajet ou d'accidents du travail proprement dits, sont une manifestation du risque pris par les travailleurs. Les statistiques de l'Association d'assurance accidents (AAA) renseignent sur l'ampleur de ces différentes formes de risques et sur leur gravité.

D'une manière générale, le nombre absolu d'accidents déclarés a crû entre 2000 et 2004, ce qui n'est pas sans lien avec la croissance de la population ayant un emploi. La diminution advenue entre 2004 et 2005 est due à un changement méthodologique dans la procédure de déclaration des accidents. Si l'on considère les chiffres à partir de 2005, l'évolution du nombre d'accidents est plus volatile, sans toutefois descendre en dessous du seuil des 32 000 cas, exception faite des années 2009 et 2014.

À noter également que l'année 2014 est, comme les quatre années précédentes, marquée par une légère baisse des accidents, liée vraisemblablement au ralentissement de l'activité suite à la crise économique. À l'inverse, la hausse des accidents constatée en 2015 et 2016 pourrait notamment s'expliquer par l'embellie économique des dernières années.

La fréquence des accidents au sein du régime général, qui couvre tous les salariés de droit privé, est en diminution depuis 2000. Cela traduit une augmentation du nombre d'accidents proportionnellement moins forte que celle des heures prestées.

Sans doute plus inquiétant sur la période, est l'écart grandissant entre les nombres d'accidents déclarés et reconnus. Si la rupture de série de 2005

est venue accentuer cet écart, force est de constater que le taux de reconnaissance des accidents est bien plus élevé avant cette date. En effet, alors que le taux de reconnaissance des accidents professionnels est de 94,38% en 2000, il atteint 81,56% en 2005, baisse à 79,36% en 2011 et descend jusqu'à 77,73% en 2016.

Par ailleurs, la part des accidents survenus sur le lieu de travail tend à diminuer depuis 2000. *A contrario*, celle des accidents de trajet a plutôt tendance à augmenter sur la période, évolution qui est probablement liée à la progression de l'emploi frontalier.

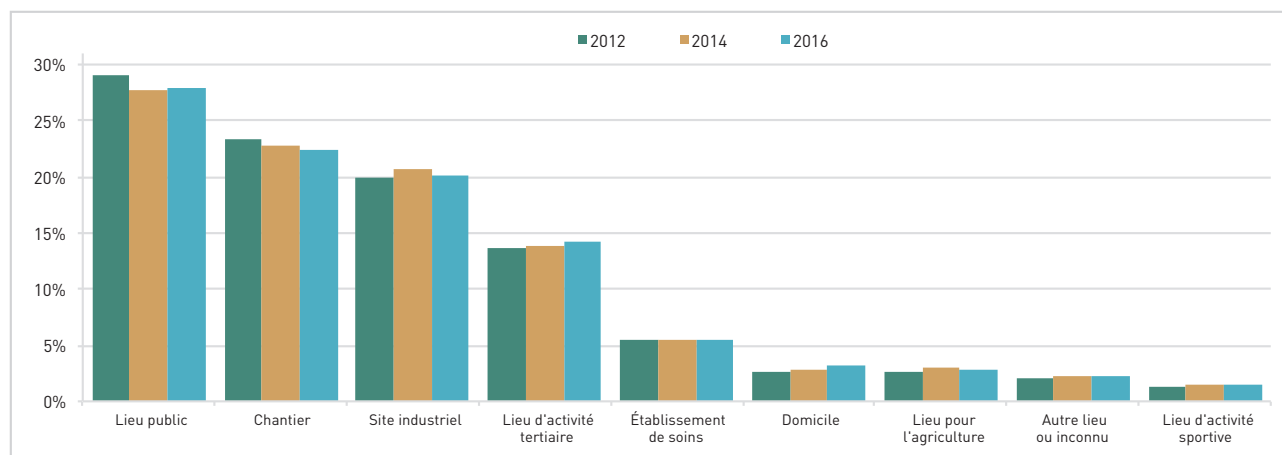
Tous régimes confondus, comme dans le régime général, les maladies professionnelles sont rares. De ce fait, la variation de leur part dans l'ensemble des données est peu significative. Il en est de même des accidents mortels : 22 personnes sont décédées en 2016, dont une suite à un accident de trajet.

Notes : Depuis 2011, les statistiques sont établies fin août et non plus fin mars.

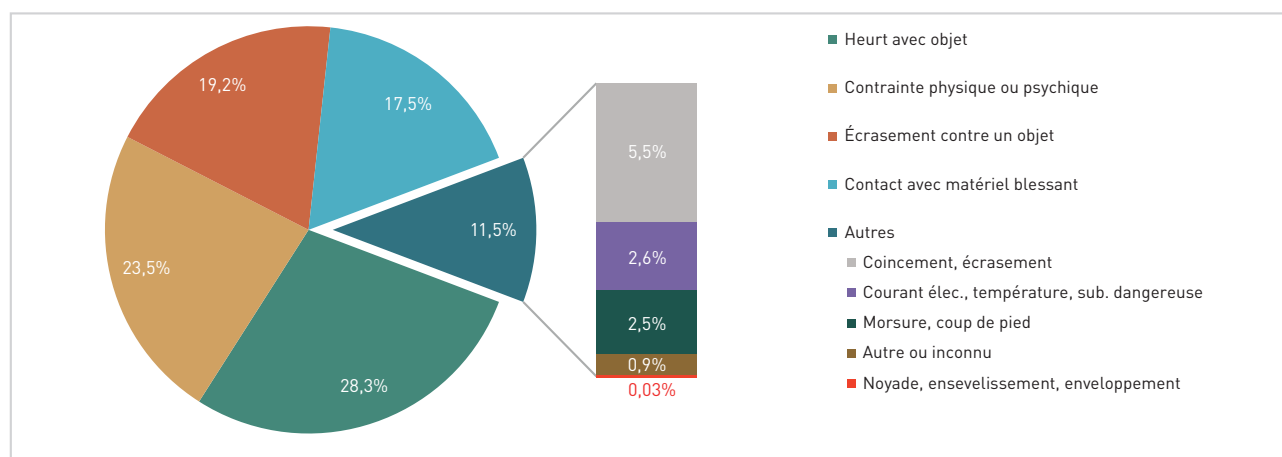
Taux de fréquence AAA : nombre d'accidents reconnus x 100 / nombre de travailleurs-unité

Travailleurs-unité : le total des heures de travail déclarées divisé par 2 080, le temps de travail moyen annuel (40 heures par semaine, 52 semaines par an)

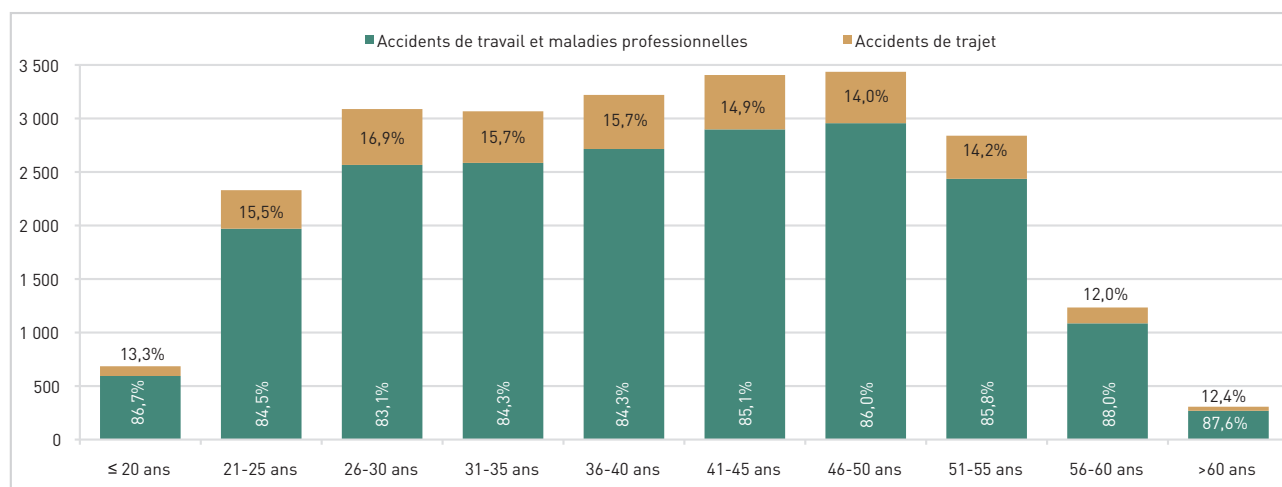
Accidents reconnus selon le lieu de travail, régime général, Luxembourg



Répartition des accidents reconnus selon la modalité de la blessure, régime général, Luxembourg, 2016



Accidents reconnus selon l'âge de la victime, régime général, Luxembourg, 2016



Données : Association d'assurance accident ; graphiques : CSL

Accidents du travail

3.2

Caractéristiques des accidents reconnus

Hormis ceux qui surviennent dans un lieu public (accidents de trajet pour la plupart), ce sont les chantiers et les sites industriels qui sont les lieux les plus touchés par les accidents (entre 20 et 23% selon les années). Viennent ensuite les lieux d'activité tertiaire, en dessous de la barre des 15%, et les établissements de soins, autour des 5%.

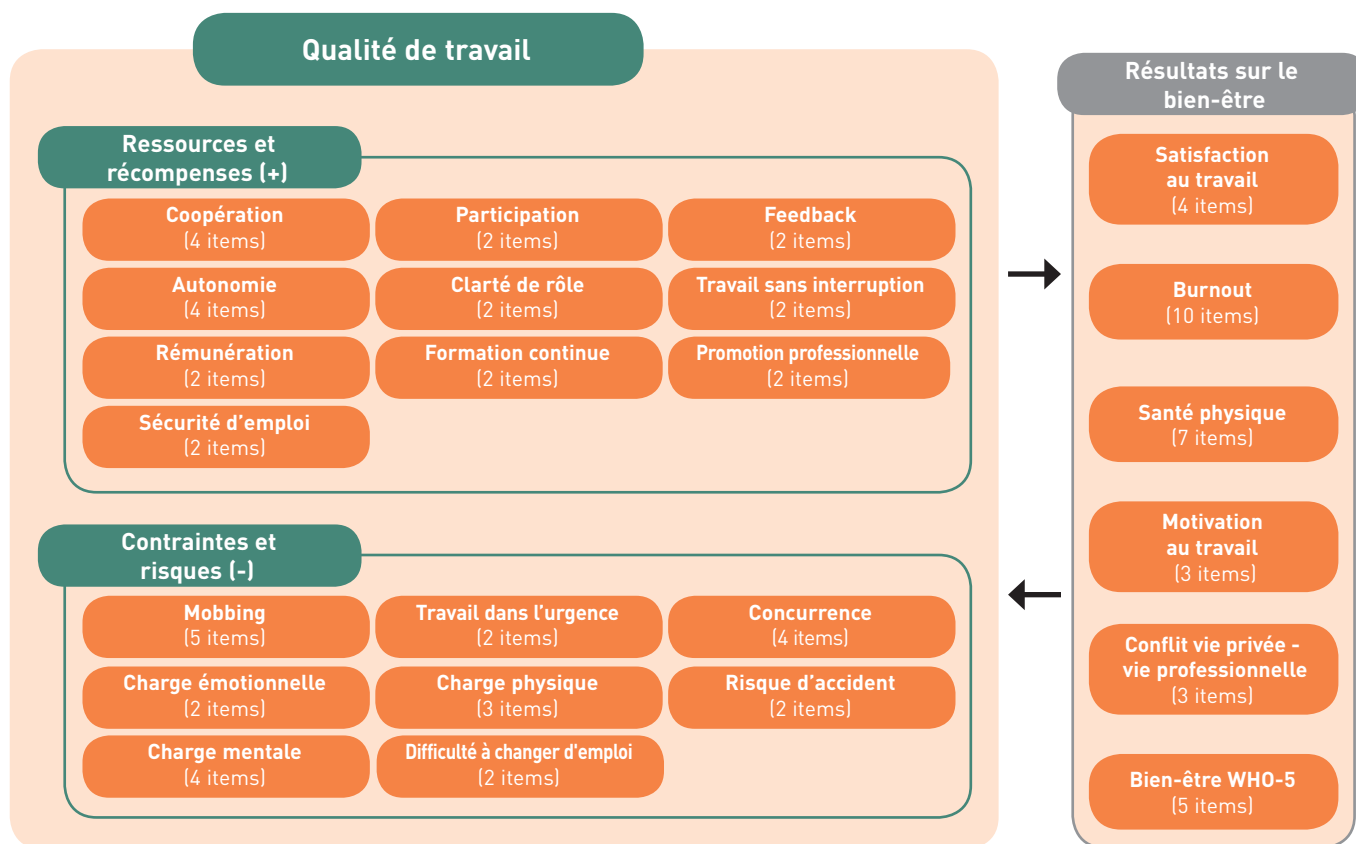
En 2016, la plupart des accidents sont dus à un heurt contre un objet en mouvement (28,3%). Suivent ensuite les contraintes physiques du corps ou les contraintes psychiques (23,5%), les écrasements contre un objet immobile alors que la victime est en mouvement (19,2%) et les contacts avec du matériel coupant, pointu, dur ou rugueux (17,5%).

La prise en compte de la nature des lésions indique qu'un peu plus de la moitié de celles-ci sont des plaies et blessures superficielles (50,9%). L'autre grande catégorie concerne les luxations, entorses et foulures (30,7%).

Quant à l'âge des personnes touchées, celui-ci est riche d'enseignement. En 2016 comme en 2015, la quarantaine semble être une période charnière. Les accidents de trajet sont surreprésentés parmi les plus jeunes, à l'exception notable des moins de 21 ans en 2016. Les autres types d'accident sont, quant à eux, surreprésentés parmi les plus âgés.

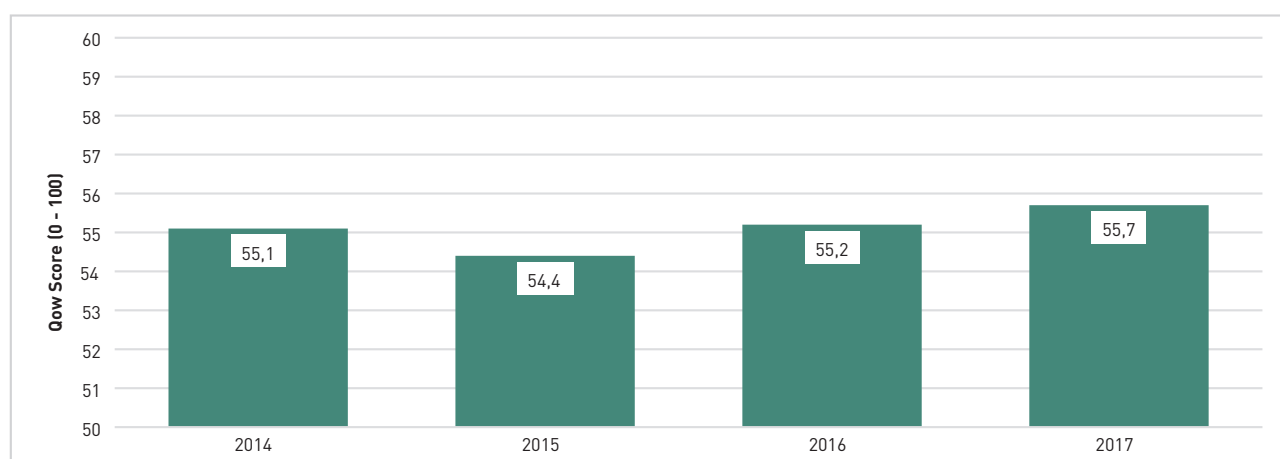
Si l'on se concentre uniquement sur les accidents de trajet, les moins de 41 ans représentent plus de la moitié des victimes (55,4%). Et parmi eux, ce sont les 26-30 ans qui sont, proportionnellement, les plus touchés (14,8%).

Le modèle du *Quality of work Index*



Source : CSL et Université du Luxembourg

Score *Qow* (entre 0 et 100) selon les années



Données : Quality of work Index ; graphique : CSL

4

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.1

Évolution du *Quality of work Index*

Le projet *Quality of work Index* a été lancé en 2012 par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg. Depuis 2013, un institut de sondage réalise annuellement une enquête à partir d'un échantillon représentatif de plus de 1500 personnes faisant partie de la population active au Grand-Duché parmi laquelle figurent des résidents et des frontaliers. Les personnes choisies selon un procédé aléatoire sont contactées par téléphone pour répondre à une centaine de questions sur les conditions de travail et le bien-être liés à l'activité professionnelle.

L'évolution de l'indice Qow entre 2014 et 2016 est présentée sur une échelle entre 0 et 100. Le score issu de l'étude-pilote de 2013 n'est pas repris dans le graphique. Depuis l'enquête de 2015, le score est en augmentation de 1,3 points.

Note méthodologique

La qualité de travail est mesurée par le biais de dix-huit sous-échelles (dimensions) dont chacune est composée de plusieurs questions.

Les aspects positifs du travail sous forme de ressources et de récompenses disponibles aux salariés sont recensés moyennant dix échelles :

- | | |
|--|--|
| 1. coopération (avec les collègues de travail) | 6. travail sans interruption |
| 2. participation (au processus décisionnel) | 7. satisfaction avec la rémunération |
| 3. feed-back (par le supérieur et les collègues) | 8. possibilités de formation continue |
| 4. autonomie (dans le travail) | 9. opportunités de promotion professionnelle |
| 5. clarté de rôle | 10. sécurité d'emploi |

Huit dimensions mesurent les contraintes et risques pour le salarié qui ont un impact négatif sur la qualité de travail :

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. mobbing (par le supérieur et/ou des collègues) | 5. charge émotionnelle |
| 2. charge mentale (du travail) | 6. risque d'accident |
| 3. travail dans l'urgence | 7. charge physique |
| 4. concurrence au travail | 8. difficulté à changer d'emploi |

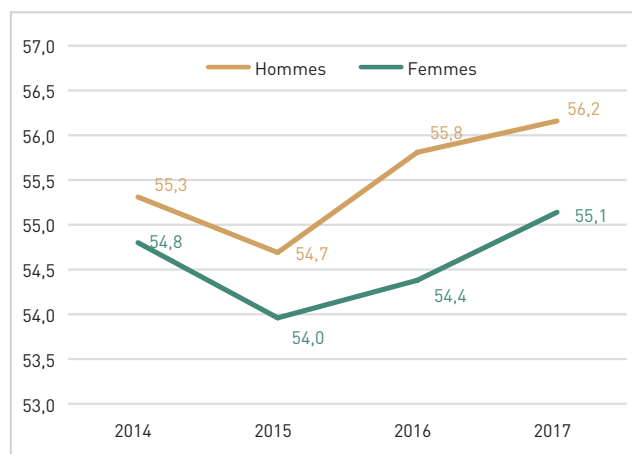
La Quality of work Index se compose d'une sélection représentative de 22 items issus de ces dimensions. Il est constitué par la moyenne non pondérée des réponses à ces questions (les scores pour les ressources et récompenses sont positivement pris en compte et les scores pour les contraintes et risques ont un impact négatif sur la moyenne).

À côté des échelles consacrées à la description de la qualité de travail d'autres questions font partie de l'outil pour recueillir des informations sur l'effet que la qualité de travail a sur le bien-être du salarié :

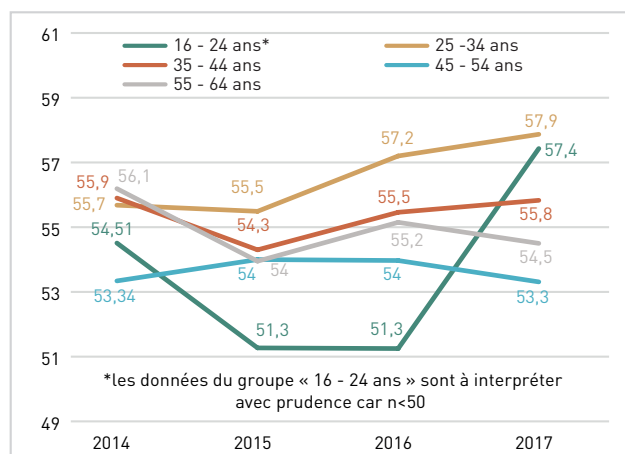
- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. burnout (épuiement professionnel) | 4. conflits vie privée – vie professionnelle |
| 2. santé physique | 5. motivation au travail |
| 3. satisfaction au travail | 6. bien-être WHO-5. |

Évolution du *Quality of work Index*

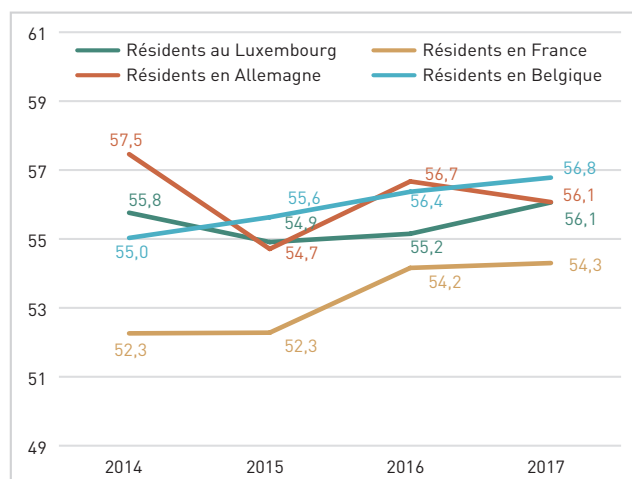
Selon le genre



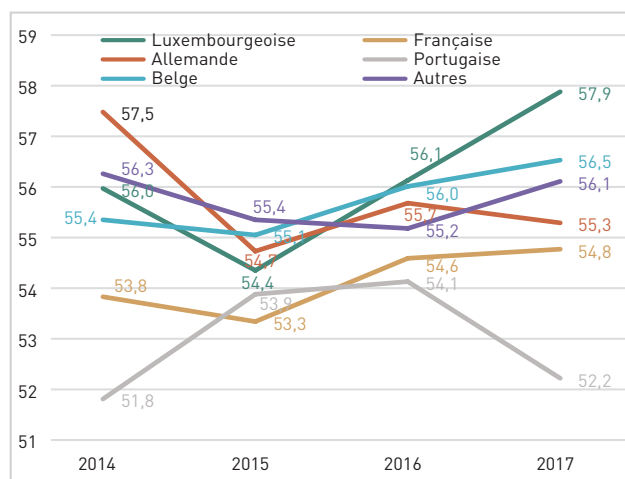
Selon l'âge



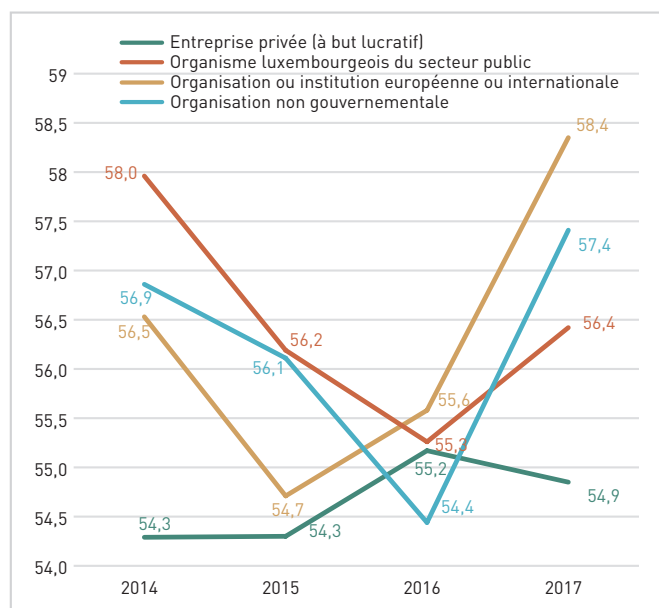
Selon le pays de résidence



Selon la nationalité



Selon le type d'entreprise



Selon le type de métier



Note : Scores de 0 à 100.

Données : Quality of work Index ; graphiques : CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.1

Évolution du *Quality of work Index*

Le score *Quality of work Index* diffère selon le genre. Les hommes ont une opinion plus favorable de la qualité de travail (56,2) que les femmes (55,1). Cet écart se creuse depuis 2013, période où les scores sont quasiment identiques, mais les scores se rapprochent de nouveau en 2017.

On constate un sursaut de l'évaluation de la qualité de travail par les 16-24 ans, passant de 51,3 en 2016 à 57,4 en 2017. Néanmoins, les données de ce groupe sont à interpréter avec prudence vu que leur nombre dans l'échantillon est en dessous de 50. Depuis 2015, les 25-34 ans devancent les autres classes d'âge (score en hausse de 55,5 à 57,9).

Parmi les non-résidents, les frontaliers français sont les plus mécontents en 2017 avec un score de 54,3, suivis par les Allemands (56,1) puis les Belges (56,8). Quant aux résidents, ils sont, avec 56,1, dans une situation intermédiaire (tendance à la hausse depuis 2015). Toutefois en tendance, le score tend à augmenter depuis 2014²⁴ pour les frontaliers français, belges et les résidents (depuis 2015) tandis qu'il diminue légèrement pour les allemands.

De façon générale, en termes de nationalité, il semble que, parmi les résidents, ceux originaires d'Italie, du Portugal et de France font des constats plus négatifs que les Belges (56,5), Allemands (55,3) et Luxembourgeois (57,9). Si la situation en 2017 continue à converger vers un niveau commun pour les Français, les Allemands, les Belges et les autres nationalités, la situation des Portugais s'est considérablement détériorée (passant de 54,1 en 2016 à 52,2) tandis que l'évaluation de la qualité de travail est en nette hausse pour les Luxembourgeois (passant de 56,1 en 2016 à 57,9).

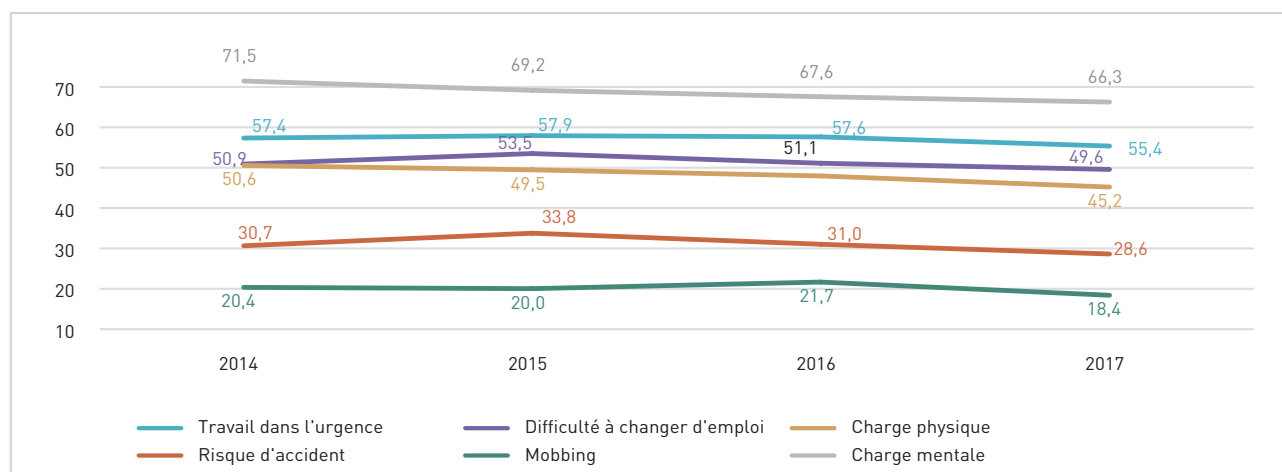
La classification des salariés selon des critères liés au travail montrent également des différences au niveau des scores du *Quality of work Index*. Ainsi, ceux qui travaillent dans les organisations ou institutions européennes ou internationales voient un revers de la tendance à la diminution de leur qualité de travail (de 2014 à 2016) vers une hausse en 2017, de manière similaire aux salariés des organisations non gouvernementales (ONG). Ces derniers passent de 54,4 en 2016 à 57,4 en 2017. Si les employés du secteur public pré-

sentent un score en diminution entre 2014 et 2015 et qui plus est se situe en dessous de ceux travaillant pour une organisation européenne/internationale ou une ONG, ils se retrouvent en 2017, pour la deuxième année consécutive, avec le score le plus élevé (avec une hausse considérable de presque trois points entre 2016 et 2017). En 2014 et en 2015, les salariés du secteur privé sont les plus insatisfaits. Après une amélioration de leur situation en 2016 où ils ont dépassé celle des salariés des ONG, ils se retrouvent en 2017 avec le score le plus bas de 54,9.

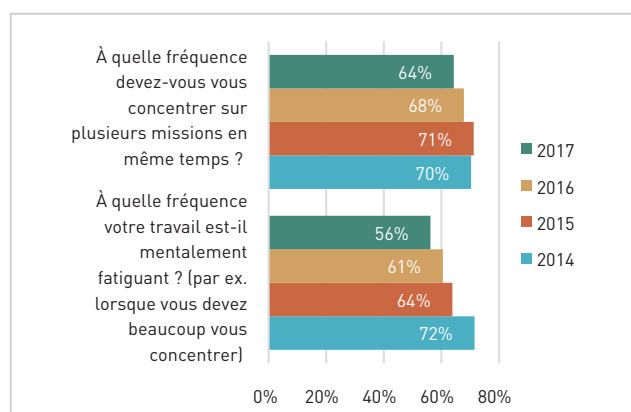
Par ailleurs niveaux de qualification et de qualité de travail évoluent de concert. Plus encore, le métier exercé a une grande importance : les scores les plus bas sont observés dans le personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (50,8), les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage (51,2) et les professions élémentaires (51,6) ; en revanche, les employés de type administratif (57,1), les professions intellectuelles et scientifiques (59,1) et surtout les directeurs, cadres de direction et gérants (61,2) ressentent une meilleure qualité de travail.

²⁴ En 2013 il s'agit de l'étude-pilote du *Quality of work Index*, avec quelques échelles de mesures qui sont légèrement différentes. De plus, l'institut de sondage qui récolte les données a changé. Ces modifications limitent la comparabilité des données 2013 avec celles des autres années.

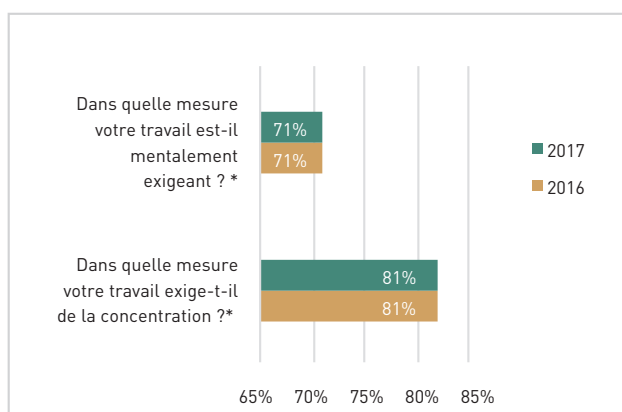
Principales dimensions relevant des contraintes et risques au travail



Prévalence des différentes facettes de la charge mentale



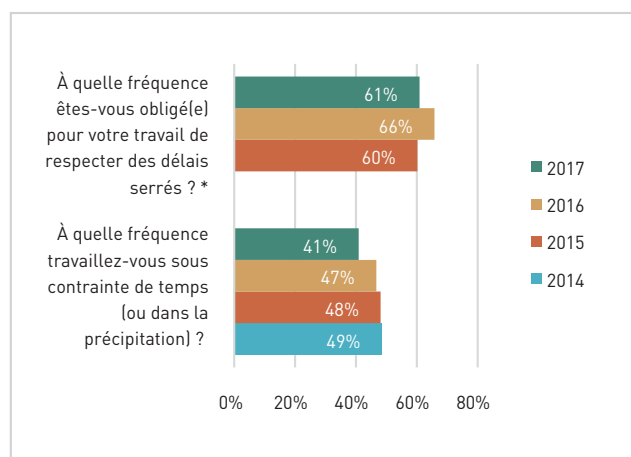
Note : réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »



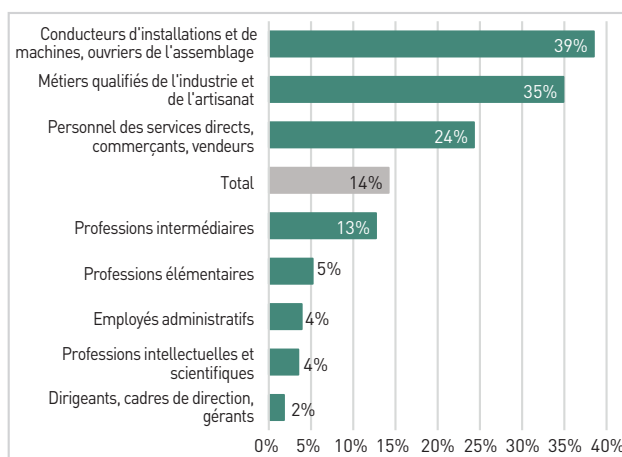
Note : réponses « dans une (très) grande mesure »
* absence de données pour 2014 et 2015

Risque d'accident selon le groupe de métier en 2017 : dans quelle mesure votre travail comporte-t-il des risques d'accidents ou de blessures ?

Prévalence du travail dans l'urgence



Note : réponses « souvent » et « (presque) tout le temps »
* absence de données pour 2014



Note : réponses « dans une (très) grande mesure »

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.2

Évolution des conditions de travail

a. Les contraintes et risques au travail

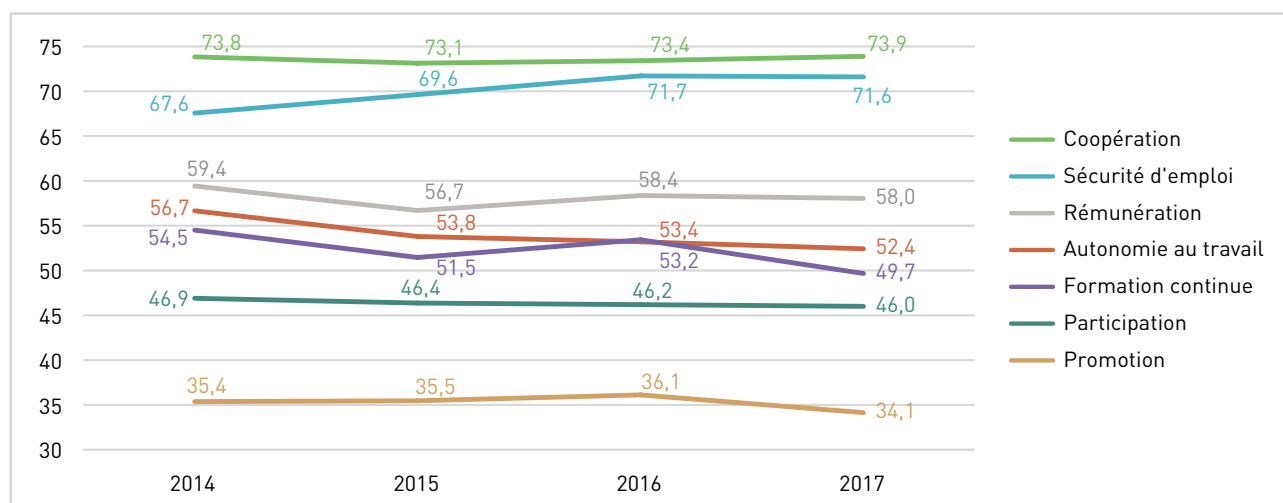
Les évolutions diffèrent selon les dimensions qui composent le *Quality of work Index*. Ainsi, du côté des contraintes et risques au travail (dimensions de la qualité de travail ressenties négativement), relativement stable sur les trois années précédentes, le constat du travail dans l'urgence est en baisse en 2017 et passe de 57,6 à 55,4. Celui du risque d'accident au travail continue sa tendance à la baisse entamée en 2016. L'évaluation de la difficulté à changer d'emploi montre une situation semblable : après une hausse en 2015 (33,8), la situation se détend progressivement depuis. En outre, l'indice de la charge physique diminue nettement et constamment depuis le début de l'enquête, ce qui est plutôt une bonne chose pour le *Qow Index*. En effet, c'est un facteur important dans l'évaluation de la qualité globale de travail. Or, une autre composante qui a une forte influence négative sur la perception de la qualité de travail, à savoir le *mobbing*, montre des signes de baisse en 2017 après une année de hausse en 2016 (passant de 21,7 en 2016 à 18,4 en 2017). La charge mentale du travail, plutôt élevée, montre une tendance vers le bas depuis 2014

Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère selon les groupes de métiers. En analysant les réponses sur une question composant l'indice sur les risques d'accident, les conducteurs d'installations et de machines (39%), les métiers qualifiés de l'artisanat et de l'industrie (35%) et le personnel des services directs, les vendeurs et commerçants (24%) constatent plus souvent des risques d'accidents ou de blessures dans leur travail que la moyenne (14%).

En analysant les différentes facettes de la charge mentale au travail, la contrainte du « multitasking » (64% de réponses « souvent » et « (presque) tout le temps ») et celle des efforts de concentration (81% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure ») sont relativement élevées dans la population active. Cependant, si la fréquence des situations de « multitasking » et du travail mentalement fatigant sont en constante diminution depuis 2014, le vécu des exigences mentales et de la concentration par rapport au travail restent stables à un niveau élevé.

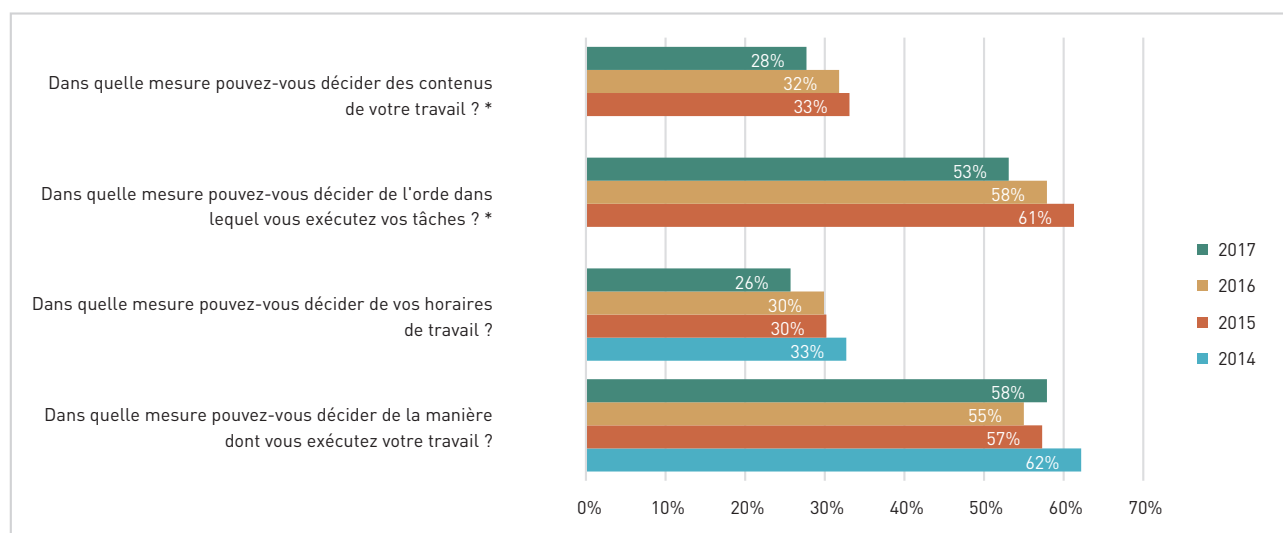
En analysant de plus près les items qui composent la dimension « travail dans l'urgence », on constate que près de deux tiers des participants disent devoir travailler en respectant des délais serrés et presque un travailleur sur deux estime devoir travailler dans la précipitation. Cependant, le constat de situations de travail imposant des délais serrés est moins fréquent en 2017 (61%) qu'en 2016 (66%). Or, l'observation du travail dans la précipitation est de moins en moins fréquente depuis 2014 (passant de 49% à 41%).

Principales dimensions relevant des ressources et récompenses au travail



Note : Scores de 0 à 100.

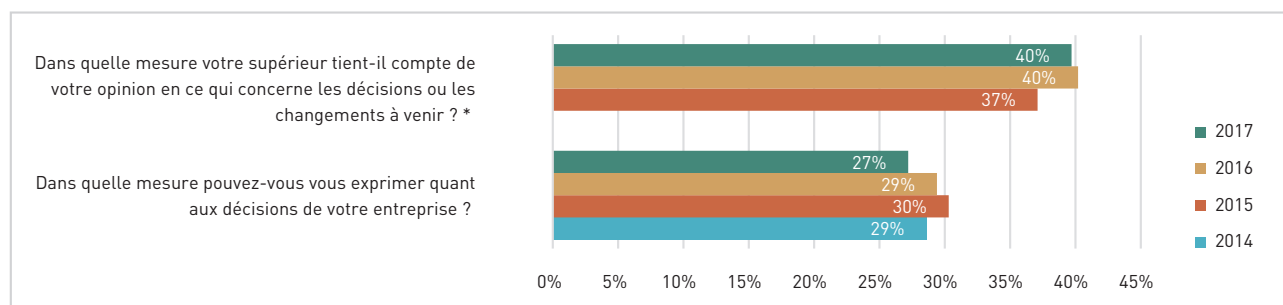
Facettes de l'autonomie au travail



Note : réponses « dans une (très) grande mesure »

* Question non posée en 2014

Facettes de la participation aux décisions



Notes : réponses « dans une (très) grande mesure »

* Question non posée en 2014

Données : Quality of work Index ; graphiques : CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.2

Évolution des conditions de travail

b. Les ressources et récompenses au travail

Les ressources et récompenses sur lesquelles peuvent compter les salariés dans l'exécution de leur travail constituent des dimensions positives de la qualité de travail.

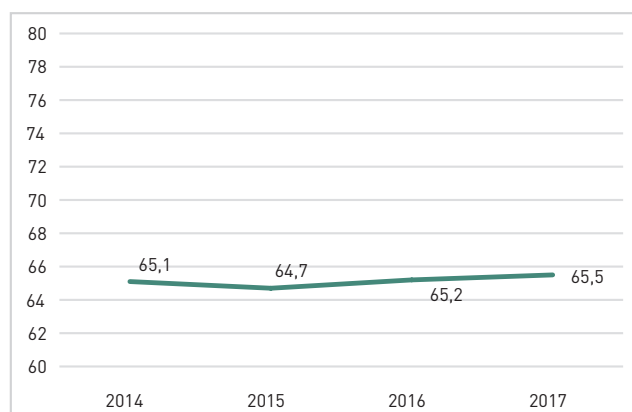
La relative stabilité qui apparaît depuis 2014 au niveau des possibilités de promotion professionnelle est interrompue en 2017 par un score en baisse (passant de 36,1 en 2016 à 34,1). Les possibilités de formation dans l'entreprise fluctuent d'année en année depuis 2014 et se retrouvent dans une situation de déclin en 2017 (passant de 53,4 en 2016 à 49,7). La satisfaction en matière de la rémunération est restée relativement stable par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, le sentiment de sécurité d'emploi est restée stable à un niveau élevé depuis 2016 ce qui a un impact positif sur la qualité de travail. La coopération entre collègues est un aspect resté stable sur les 4 années d'enquêtes.

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité du travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Or, toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul. La liberté de décision sur la manière d'exécuter le travail résiste encore le mieux contre la tendance à la baisse : entre 58% et 62% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure » depuis 2014. L'évaluation de la flexibilité qu'ont les travailleurs au niveau des horaires de travail, déjà relativement négative en 2014, s'est continuellement dégradée ces dernières années (de 33% en 2014 à 26% en 2017 de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »). Parallèlement, la liberté de décision sur l'ordre des tâches diminue nettement depuis 2015 (de 61% à 53% de réponses « dans une

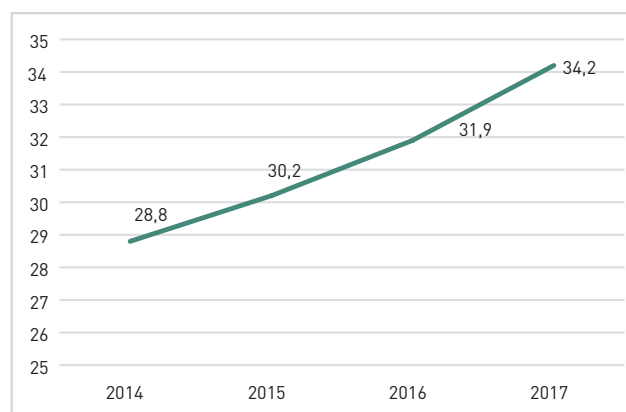
grande mesure » et « dans une très grande mesure »), ce qui peut être lié à des méthodes et organisations du travail rigides, ou à l'imprévisibilité du travail. En outre, le pouvoir de décision sur le contenu du travail, relativement petit pour les salariés, a encore diminué depuis 2015 (de 33% à 28%).

Les tendances au niveau de la codécision (sentiment de participation aux prises de décision) sont moins claires. L'opinion du salarié semble être prise en considération dans 4 cas sur 10 par son responsable hiérarchique direct. En ce qui concerne les possibilités de s'exprimer par rapport aux décisions de l'entreprise, le pessimisme l'emporte et se développe (de 30% à 27% de réponses « dans une grande mesure » et « dans une très grande mesure »).

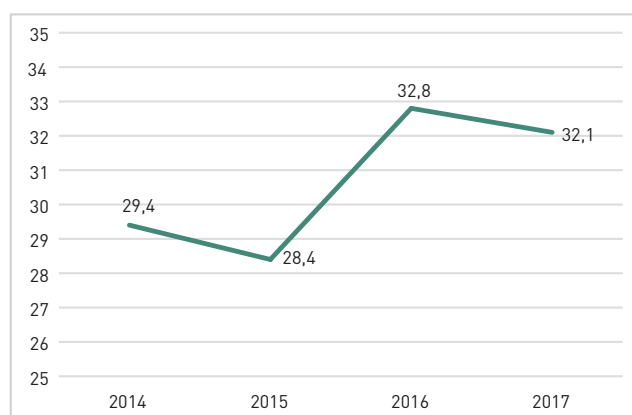
Satisfaction au travail



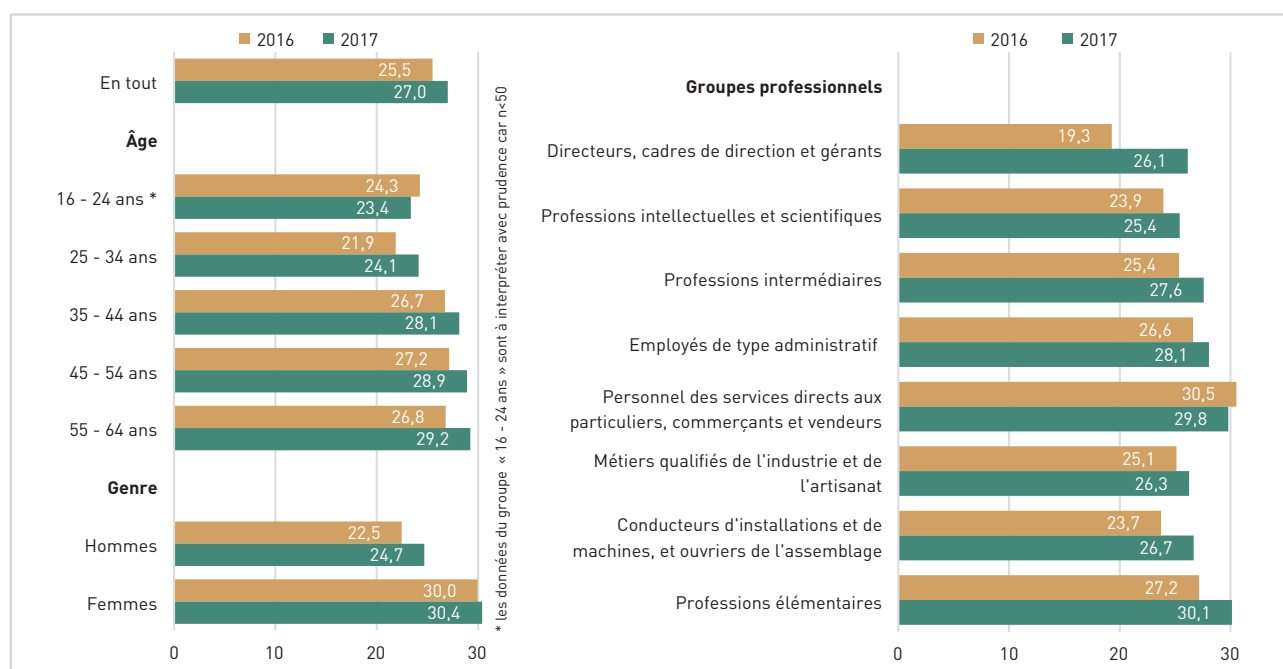
Conflits entre la vie privée et la vie professionnelle



Burnout



Problèmes de santé (au cours des 12 derniers mois)



Note : Scores de 0 à 100.

Données : Quality of work Index ; graphiques : CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.3

Problèmes liés au bien-être et à la santé des salariés

Le score de la satisfaction est relativement stable et montre peu de variations entre 2014 et 2017.

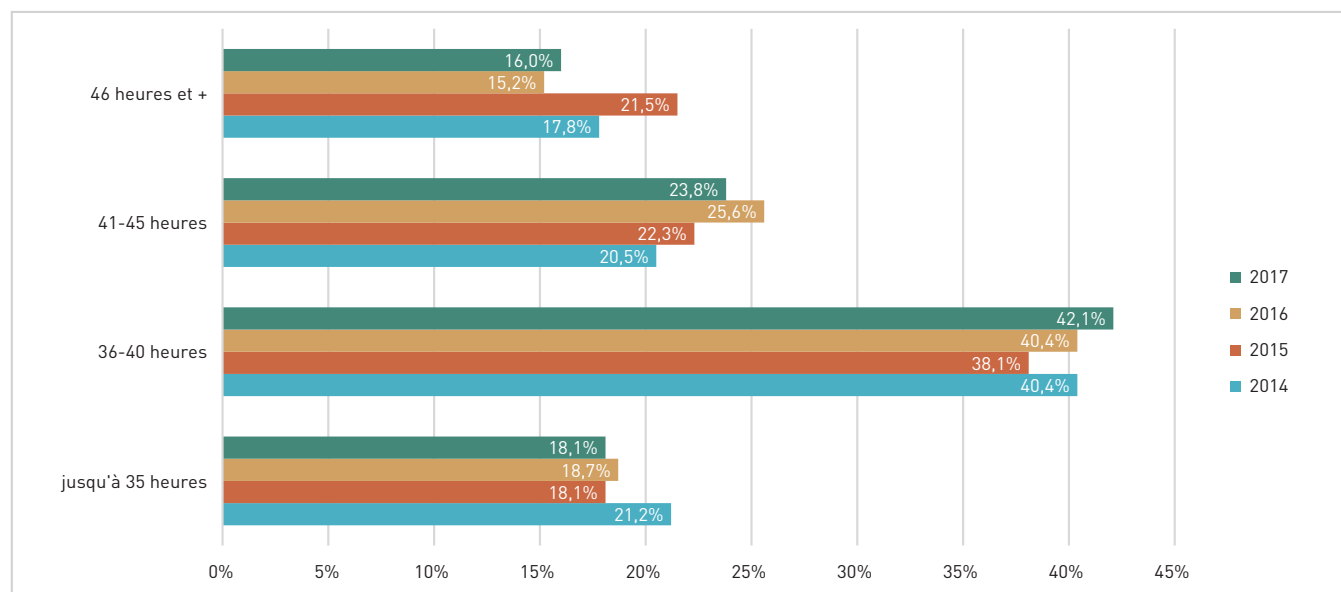
Néanmoins, les déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie privée sont en constante augmentation depuis 2014. Le sous-indice est composé par la question : « À quelle fréquence avez-vous des difficultés à concilier travail et vie privée ? ». Le score du sous-indice est constitué par la moyenne des réponses (l'échelle de mesures des questions est une échelle de Likert avec des réponses

entre 1, « jamais », et 5, « (presque) tout le temps »). Ces moyennes (des scores entre 1 et 5) sont ensuite transposées sur une échelle de mesure entre 0 et 100.

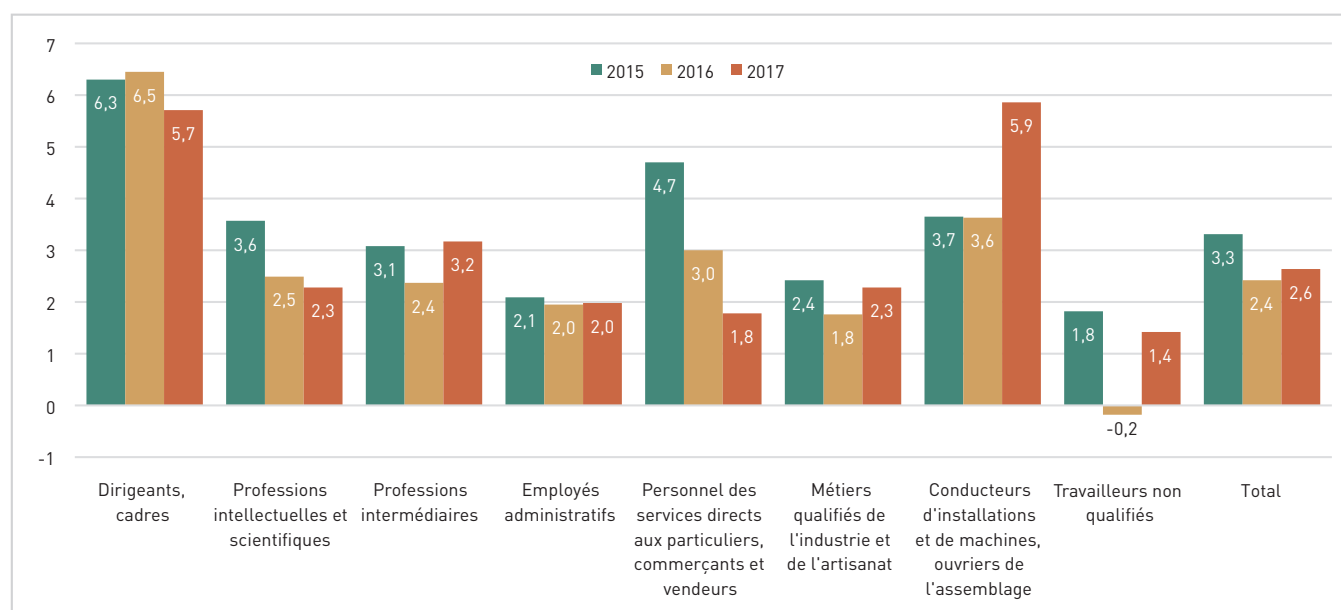
L'évolution du niveau de burnout (sentiment d'épuisement lié au travail) est montrée sur le graphique du milieu. Après une légère tendance à la baisse entre 2014 et 2015, le niveau de burnout connaît une hausse exceptionnelle en 2016 pour rester à ce niveau élevé en 2017.

En outre, les problèmes de santé physique au travail ont de nouveau augmenté par rapport à 2016, surtout dans le groupe professionnel des directeurs, cadres de direction et gérants.

Temps de travail hebdomadaire effectif



Différence moyenne entre durée de travail contractuelle et durée de travail effective



Données : Quality of work Index ; graphiques : CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.4

Autres caractéristiques du travail au Luxembourg

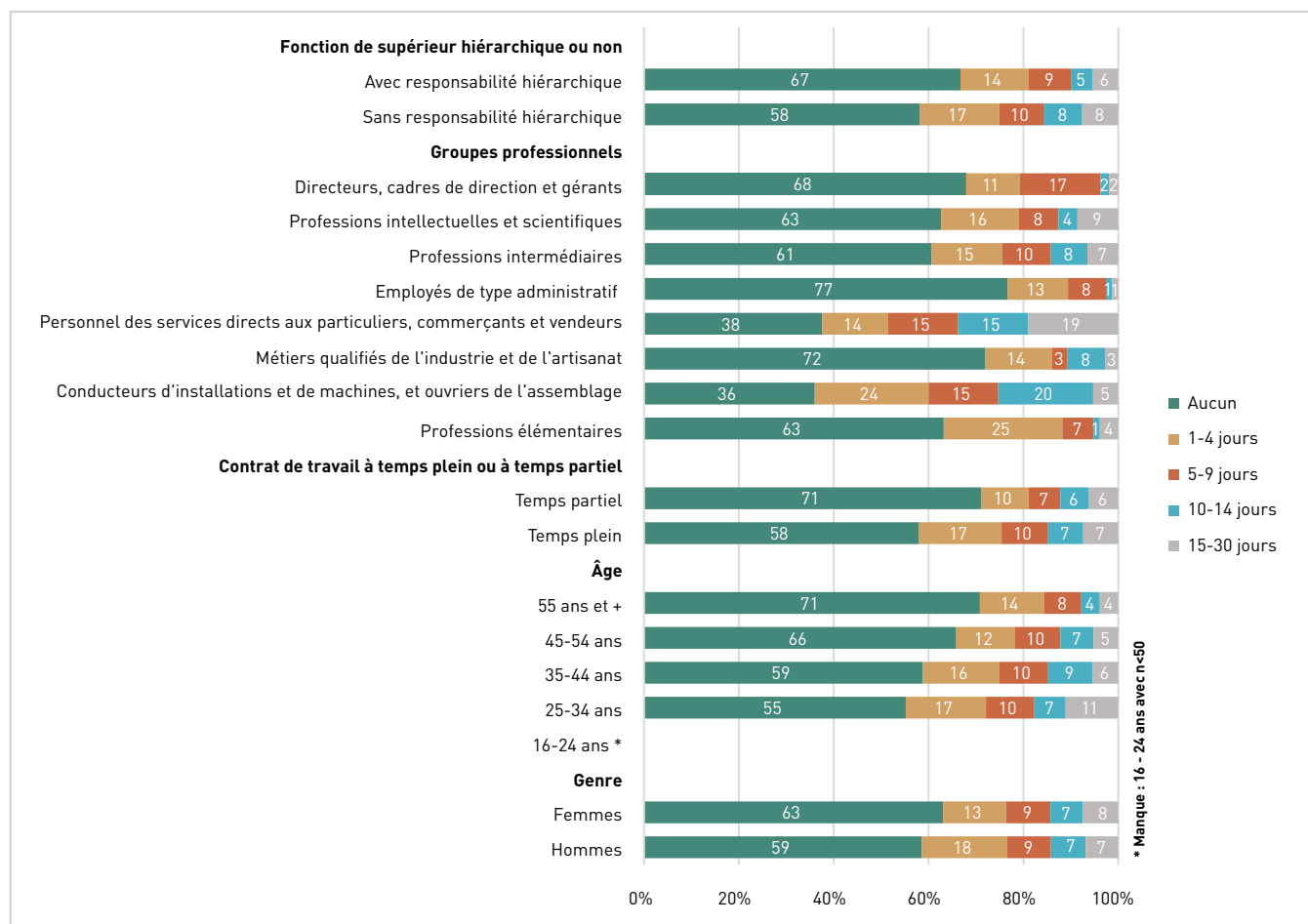
Le temps de travail hebdomadaire effectif se situe en moyenne le plus souvent entre 36 et 40 heures de travail. Si 40% des interviewés tombent dans cette catégorie en 2016, ce pourcentage s'élève à 42% en 2017. 18% effectuent en moyenne jusqu'à 35 heures par semaine tandis que 16% font plus de 46 heures par semaine. Le groupe des travailleurs faisant 41 à 45 heures de travail par semaine est passé de 21% à 26% entre 2014 et 2016, pour reculer de nouveau en 2017 (24%). Cette analyse prend également en compte les travailleurs ayant un contrat de travail à temps partiel.

Le deuxième graphique représente les différences entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective.

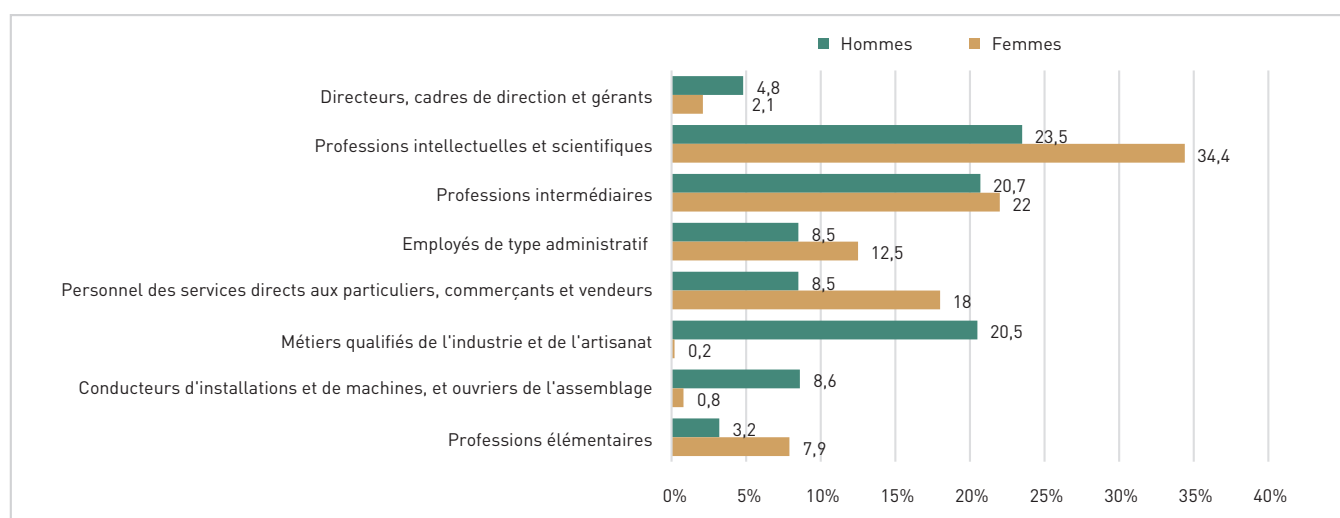
Les différences sont marquées entre les différentes catégories professionnelles. Les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que les métiers des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs montrent une tendance à la baisse de cette différence depuis 2015, c.-à-d. que la durée moyenne de travail supplémentaire par rapport au temps de travail contractuel se réduit. La moyenne du temps de travail supplémentaire des employés administratifs est stable depuis 3 ans autour de 2 heures. Les professions intermédiaires, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ainsi que les travailleurs non qualifiés voient cette différence de nouveau en hausse après une diminution en 2016. On observe une diminution pour les dirigeants et

cadres (après une hausse en 2016) qui restent néanmoins à un niveau élevé (5,7 heures). Enfin, on constate une hausse considérable des heures supplémentaires en 2017 auprès des conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage qui dépassent ainsi avec 5,9 heures la moyenne des cadres et dirigeants.

Nombre moyen de jours de travail à horaires atypiques (le soir, la nuit ou le weekend) par mois



Structure professionnelle des hommes et des femmes



Données : Quality of work Index ; graphiques : CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.4

Autres caractéristiques du travail au Luxembourg

L'importance des horaires de travail atypiques (travail le soir (après 19h00), de nuit (après 22h00) ou le week-end) diffère en fonction des catégories de travailleurs.

Ainsi, les hommes sont plus présents parmi ceux qui font 1 à 4 jours par mois avec des horaires de travail atypiques (18% contre 13% chez les femmes) tandis que les femmes sont plus nombreuses parmi ceux qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques (63% contre 59% chez les hommes).

Par ailleurs, exception faite des 16-24 ans, plus l'âge augmente, moins les horaires atypiques sont fréquents. En revanche les travailleurs à temps plein travaillent plus souvent dans des situations avec des horaires de travail atypiques que les travailleurs à temps partiel.

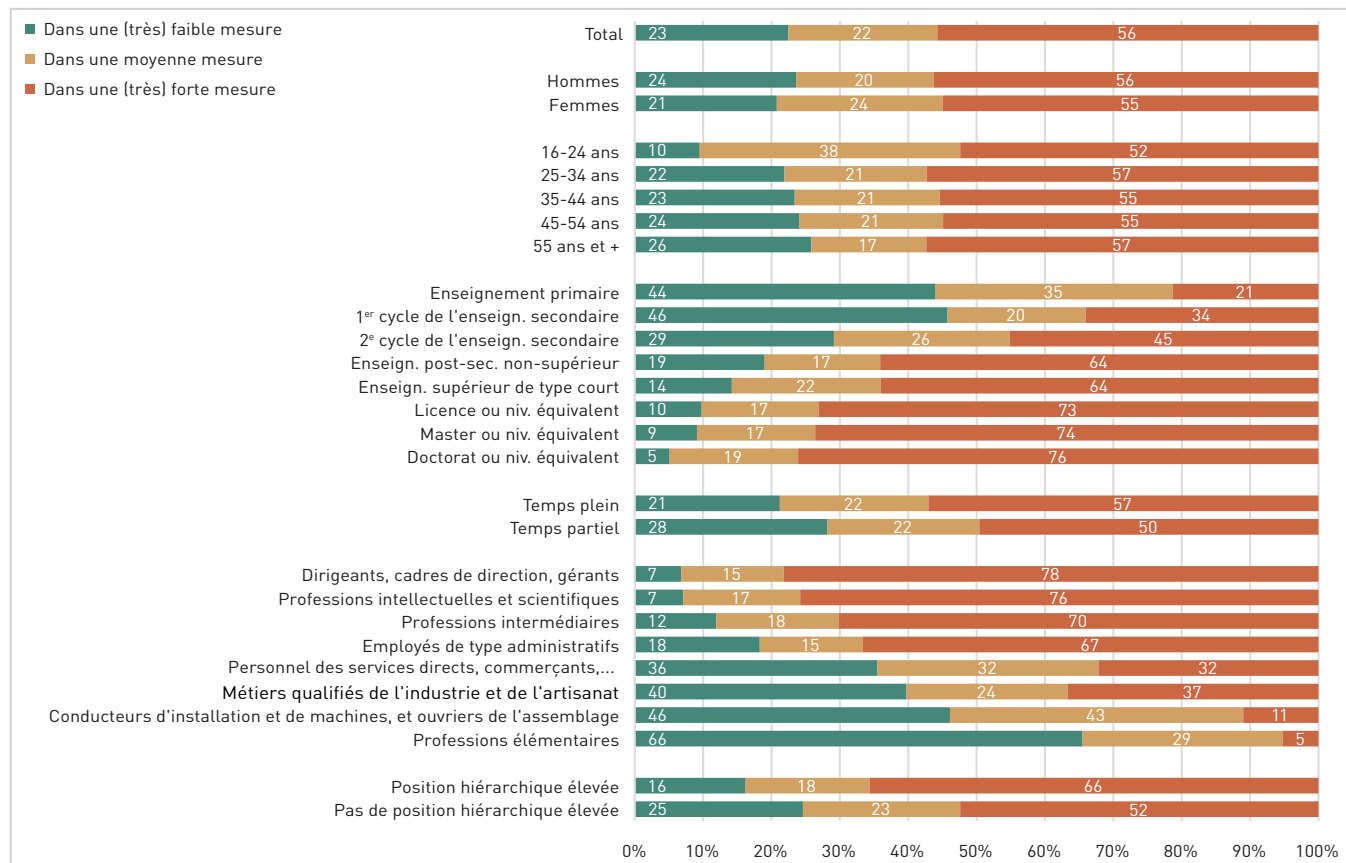
Par ailleurs, le graphique (en haut, page de gauche) montre que les employés administratifs (77%), les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (72%) ainsi que les directeurs, cadres de direction et gérants (68%) sont les groupes de métiers où les pourcentages de ceux qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques sont les plus élevés. *A contrario*, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage, mais aussi les employés des services directs aux particuliers, du commerce et de la vente sont majoritairement concernés par des horaires de travail atypiques (respectivement : 36% et 38% qui ne travaillent aucun jour par mois avec des horaires atypiques).

Concernant la structure professionnelle selon le genre de l'ensemble des salariés (graphique du bas, page de gauche), quelques différences significatives apparaissent. Ainsi, la propor-

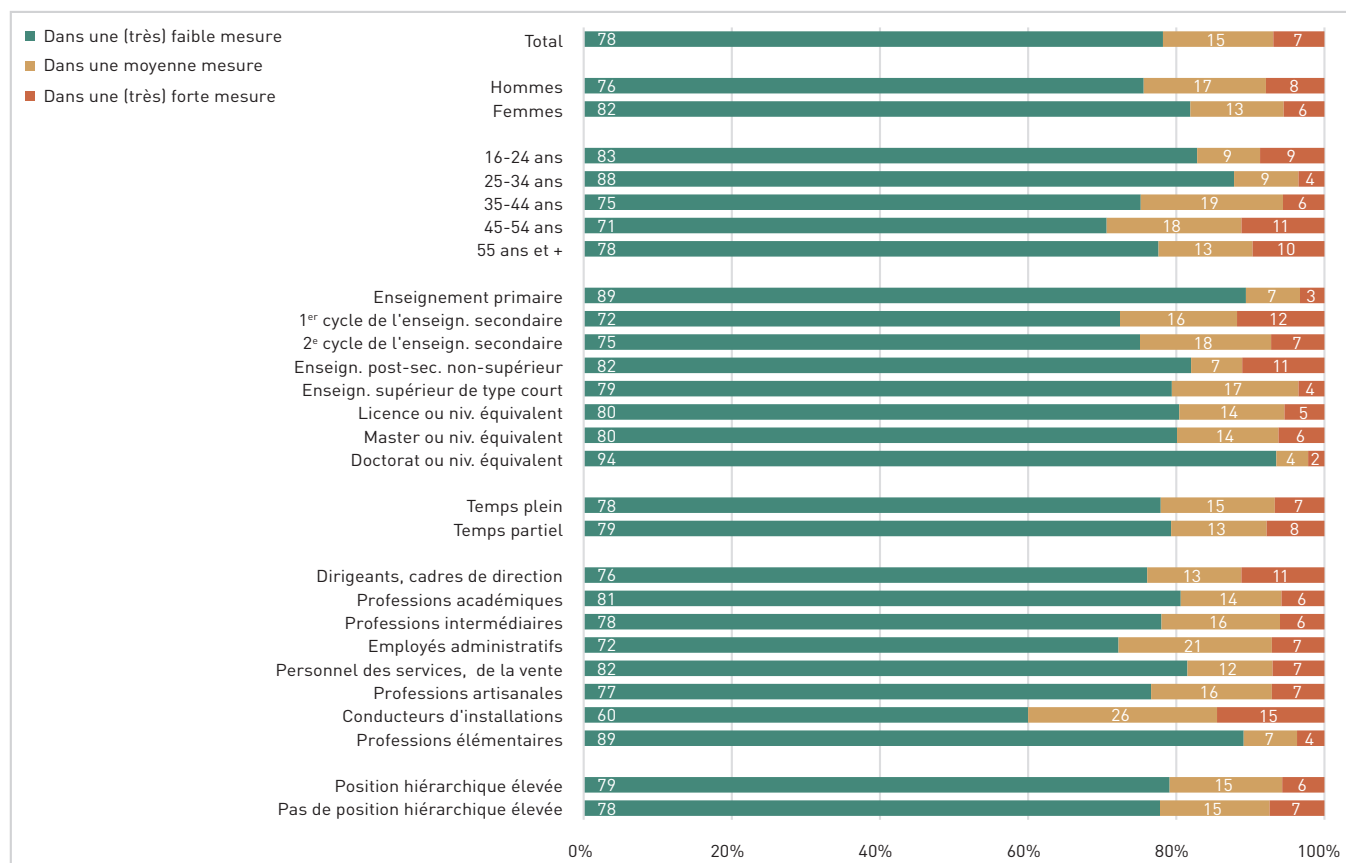
tion de cadres et de dirigeants parmi les hommes est plus du double de celle parmi les femmes. *A contrario*, les femmes travaillent plus que deux fois plus souvent que leurs collègues masculins dans les métiers des services directs aux particuliers, du commerce et de la vente (avec une part d'environ 18%) et les professions élémentaires (7,9%). Les femmes exercent également nettement plus souvent que leurs collègues masculins des emplois administratifs ainsi que des professions intellectuelles et scientifiques.

Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat sont en revanche essentiellement du domaine masculin : seul 0,2 % des femmes les exercent contre 20,5 % des hommes. De même pour les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage : 0,8% de femmes et 8,6% d'hommes.

Influence de la numérisation sur le travail



Peur de perdre son emploi dans les 10 prochaines années à cause des progrès technologiques



Données : Quality of work Index ; graphiques : Université du Luxembourg et CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.5

La numérisation du travail

La numérisation concerne de loin ou de près 89% des participants²⁵ à l'enquête (dont 56% de réponses « dans une forte mesure » et « dans une très forte mesure »).

Les hommes et les femmes évaluent l'influence de la numérisation sur leur travail de façon relativement équivalente. Il apparaît toutefois que plus le niveau de formation des salariés augmente, plus l'influence sur le travail semble forte. Ainsi, ceux dont le niveau d'études est faible, évaluent l'influence de la numérisation sur leur travail comme plutôt faible. Les salariés travaillant à temps partiel considèrent que la numérisation influence moins leur travail que les salariés travaillant à temps plein.

Les métiers dont le travail est principalement de nature intellectuelle sont nettement plus concernés par la digitalisation que les métiers principalement manuels. Si l'on observe les réponses en fonction des catégories professionnelles, on constate que les directeurs, cadres de direction et gérants, les per-

sonnes exerçant une profession intellectuelle et scientifique, une profession intermédiaire, et les employés de type administratif évaluent l'influence de la numérisation sur leur travail comme plus forte que les salariés des services directs aux particuliers, des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les conducteurs d'installation et de machines, et ouvriers de l'assemblage. Les professions élémentaires sont les salariés qui, de loin, évaluent l'influence de la numérisation sur leur travail comme la plus faible.

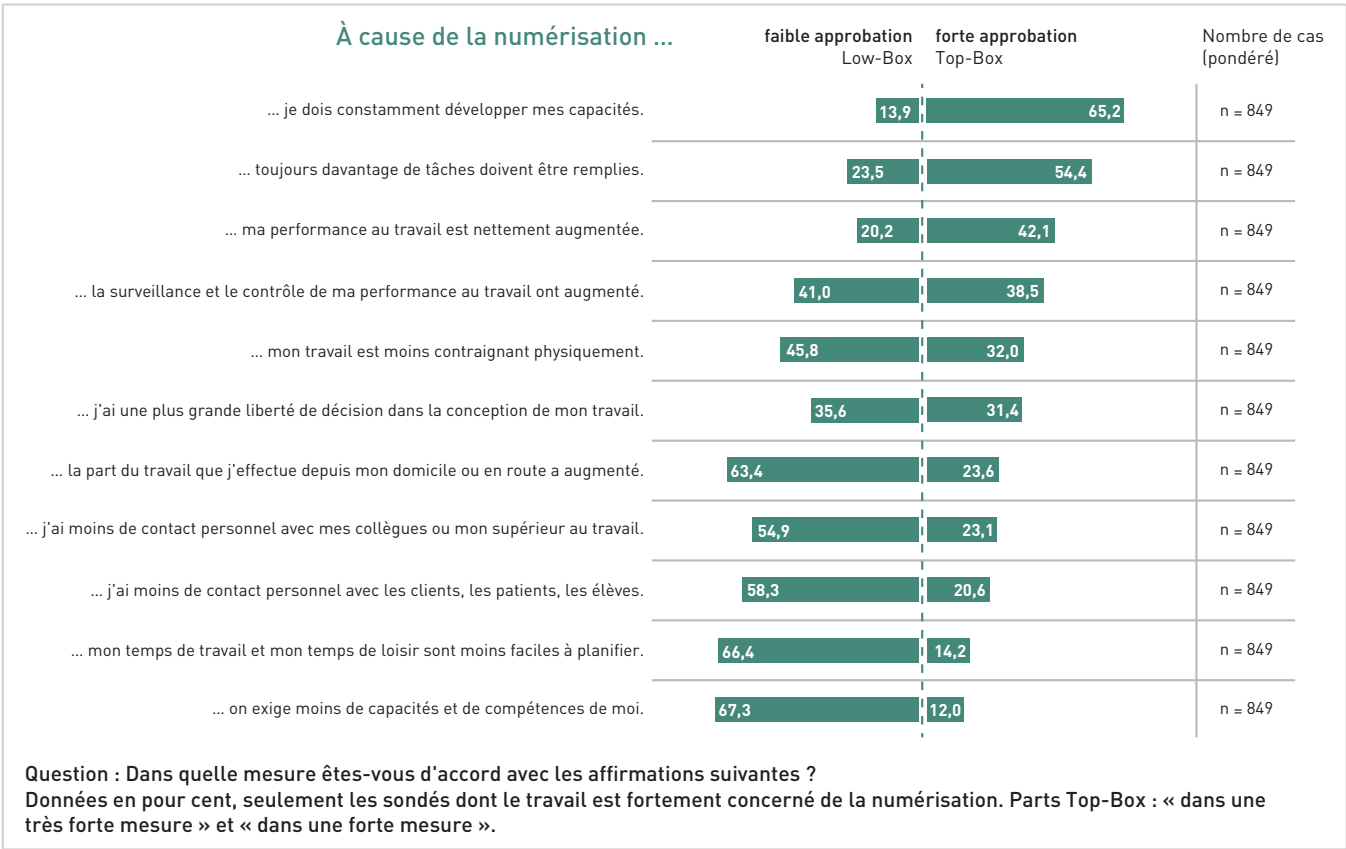
La forme de numérisation essentiellement rencontrée est celle du travail assisté par des ordinateurs et de la communication électronique, la robotisation étant peu répandue.

Lorsqu'on évoque la numérisation, est souvent exprimée l'inquiétude selon laquelle la numérisation pourrait conduire à la perte de son emploi (deuxième graphique à gauche). Cette peur est toutefois dans l'ensemble relativement modérée. Plus de deux tiers

des salariés (78,2 %) n'a peur que dans une « faible mesure » ou « dans une très faible mesure » de perdre son travail dans les dix prochaines années du fait des progrès technologiques. Cette peur est légèrement plus forte chez les hommes que chez les femmes. Si l'on observe les groupes d'âge, on constate que les salariés ayant plus de 35 ans sont plus nombreux à déclarer avoir peur de perdre leur emploi en raison des avancées technologiques. Les différences ne sont que minimales en ce qui concerne le niveau d'études, mais il apparaît que les salariés ayant un haut niveau d'études ont moins peur de perdre leur emploi du fait des progrès techniques. Si l'on analyse les différences entre les groupes professionnels, ce sont surtout les conducteurs d'installation et de machines, et les ouvriers de l'assemblage qui ont le plus peur de perdre leur emploi.

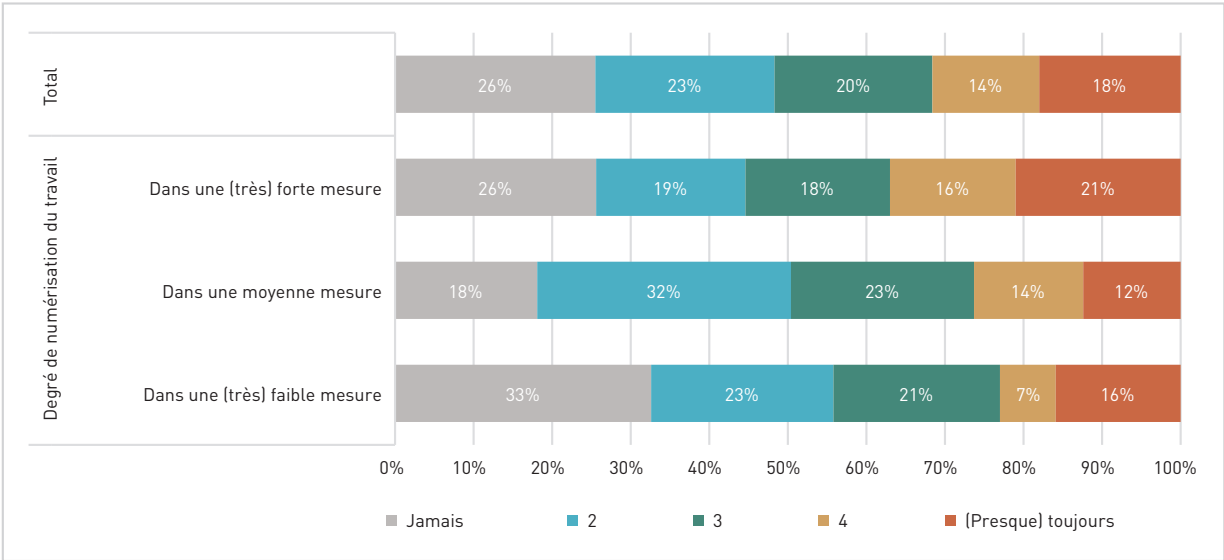
²⁵ Personnes ayant répondu « dans une faible » « moyenne » ou « (très) forte mesure ».

La perception des changements liés à la numérisation du travail



Source : Quality of work Luxembourg 2017, calculs : CSL

Attente de joignabilité en dehors du travail selon le degré de numérisation du travail



Données : Quality of work Index ; graphiques : infas et CSL

Évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

4.5

La numérisation du travail

Les travailleurs les plus concernés par la numérisation sont principalement d'accord qu'ils doivent constamment développer leurs capacités (65% de réponses « dans une (très) grande mesure »), qu'ils doivent toujours remplir davantage de tâches (54%) et que leur performance au travail est nettement augmentée (42%). Cependant, il n'y a pas de consensus en ce qui concerne leur avis par rapport à l'augmentation de la surveillance et du contrôle de leur performance (38% avec un degré d'accord élevé et 41% avec un degré d'accord faible). De même, pour l'affirmation que la numérisation n'apporte une plus grande liberté de décision dans la conception du travail (31% sont d'accord et 36% en désaccord). Néanmoins, la nette majorité des salariés concernés par la numérisation rejettent l'affirmation selon que le travail soit moins contraignant physiquement (taux de désaccord de 46%). De plus, la plupart des interrogés désapprouvent que la part du travail effectué depuis le domicile ou en route ait augmenté (taux de désaccord de 63%) et qu'il y ait moins de contact personnel avec les collègues ou le supérieur au travail (taux de désaccord de 55%). Ils ne sont pas non plus d'accord qu'il y ait moins de

contact avec les clients, les patients, les élèves (taux de désaccord de 58%), que le temps de travail et le temps de loisir soient moins faciles à planifier (taux de désaccord de 66%), et qu'on exige moins de capacités et de compétences de leur part (taux de désaccord de 67%).

Les réponses diffèrent selon les groupes de métier. Ainsi, les travailleurs parmi le personnel des services directs, commerçants, vendeurs (20%), les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage (15%) ainsi que les employés administratifs (18%) sont plus nombreux à partager l'avis que la numérisation réduise les capacités et compétences qu'on leur demande. En outre, les dirigeants, cadres de direction et gérants (53%), les professions intellectuelles et scientifiques (50%), les professions intermédiaires (52%) font état d'une augmentation du nombre de tâches à accomplir avec la numérisation, tandis que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage ainsi que les professions élémentaires sont minoritaires à partager cet avis à 22%, 10% et 4% respectivement.

La numérisation est aussi vécue différemment selon l'âge du travailleur. En effet, si la numérisation concerne dans la même mesure les travailleurs plus jeunes et ceux qui sont moins jeunes, pour les travailleurs de plus de 44 ans la numérisation est synonyme d'une moins grande liberté de décision que pour leurs collègues cadets. De plus, seulement la catégorie d'âge des plus jeunes en dessous de 35 ans voit leur performance au travail nettement améliorée grâce aux technologies numériques.

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail pour des raisons professionnelles (p.ex. par téléphone, e-mail et smartphone). Si, presque un tiers des répondants (32% de réponses « (presque) toujours » et « souvent ») indiquent être confrontés à l'attente de cette forme de disponibilité, la fréquence de ce phénomène est encore plus élevée chez les travailleurs qui font face à une forte numérisation dans leur activité professionnelle (37% de réponses « (presque) toujours » et « souvent »).

L'emploi atypique et asocial

L'emploi en CDI reste la norme parmi les salariés résidents : 91% en 2016. Toutefois, le Luxembourg connaît la troisième plus forte hausse de la part de l'emploi temporaire, avec une augmentation de 48% entre 2006 et 2016. Et ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus concernés par ce type d'emploi, avec un taux de 40,4% en 2016.

Le Grand-Duché se démarque nettement de ses partenaires de la zone euro par la gent féminine qui, en 2016, représente 82,3% du total de l'emploi à temps partiel. Quant aux salariés intérimaires, ce sont en majorité des hommes (environ 80%) et des travailleurs frontaliers (70%).

En 2016, 35,9% des salariés du Grand-Duché travaillent en soirée. Le Luxembourg se place juste au-dessus de la moyenne de la zone euro (32,7%). La même année, le travail de nuit touche 12,8% des salariés au Luxembourg.

La pauvreté laborieuse

En 2016, ce sont 17,6% des personnes ayant un emploi à temps partiel et 10,5% de celles travaillant à temps complet qui

sont touchées par le risque de pauvreté. Ces chiffres placent le Luxembourg au-dessus de la moyenne de la zone euro où, pour les travailleurs à temps complets, seules l'Espagne et la Grèce affichent de pires performances.

Et si l'on considère le risque de pauvreté des seuls salariés, le Grand-Duché affiche le taux le plus important de la zone euro : 11,4% en 2016 !

Les accidents du travail

Au Luxembourg, la fréquence des accidents liés à l'activité professionnelle est en diminution depuis une dizaine d'années chez les salariés. En revanche, ce qui pose problème est l'écart grandissant entre le nombre d'accidents déclarés et reconnus. En effet, alors que le taux de reconnaissance des accidents professionnels est de 81,56% en 2005, il descend à 77,73% en 2016.

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi

La comparaison des données de l'enquête *Quality of work Index* est faite sur les 4 dernières années (2014 à 2017). Le score de la qualité du travail est en

légère augmentation depuis 2016 (55,7 points en 2017 par rapport à 55,2 en 2016).

En ce qui concerne les dimensions ayant un impact négatif sur l'évaluation de la qualité du travail, le risque de blessures et d'accidents diminue depuis 2015. Néanmoins, la perception des risques d'accident au travail diffère selon les groupes de métiers.

Du côté des exigences mentales liées au travail, la contrainte du « multitasking » et celle des efforts de concentration sont relativement élevées dans la population active. Cependant, la dimension de la charge mentale du travail montre une nette tendance vers le bas depuis 2014.

En outre, près de deux tiers des participants disent devoir travailler en respectant des délais serrés et presque un travailleur sur deux estime devoir travailler dans la précipitation. Néanmoins, le travail dans la précipitation est également en baisse depuis 2014.

Parmi les dimensions propices à une bonne qualité du travail, la liberté de décision dans le travail (autonomie) et la participation aux prises de décisions dans l'entreprise sont deux dimensions primordiales. Or, toutes les facettes de l'autonomie au travail sont en recul. La liberté de décision sur la manière

Les grandes tendances

d'exécuter le travail résiste encore le mieux contre la tendance à la baisse. L'évaluation de la flexibilité qu'ont les travailleurs au niveau des horaires de travail, déjà relativement négative en 2014, s'est continuellement dégradée ces dernières années. Parallèlement, la liberté de décision sur l'ordre des tâches diminue nettement depuis 2015, ce qui peut être lié à des méthodes et organisations rigides du travail, ou à l'imprévisibilité du travail. En outre, le pouvoir de décision sur le contenu du travail, relativement petit pour les salariés, a encore diminué depuis 2015.

En ce qui concerne les dimensions de la santé et du bien-être au travail, on observe une nette tendance à la hausse du constat de conflits entre le travail et la vie privée. Si le score moyen des participants à l'enquête en 2014 était de 28,8 sur 100 concernant les problèmes à concilier travail et vie privée, ce score a continuellement augmenté d'année en année pour atteindre 34,2 sur 100 en 2017.

Or, cette composante est importante pour une bonne qualité de vie au travail. L'une des causes est le temps du travail réel qui définit la longueur d'une journée de travail. En moyenne, le temps de travail hebdomadaire réel dépasse de 2,5 heures le temps de travail défini par le contrat de travail.

L'impact de la numérisation sur l'environnement de travail

La numérisation du travail concerne de loin ou de près 89% des participants à l'enquête (dont 55% de réponses « dans une (très) forte mesure »).

Les métiers dont le travail est principalement de nature intellectuelle sont nettement plus concernés par la numérisation que les métiers principalement manuels. La forme de numérisation essentiellement rencontrée est celle du travail assisté par des ordinateurs et la communication électronique, la robotisation étant peu répandue. Dans la même logique, les travailleurs dans les métiers plutôt intellectuels constatent que la numérisation va de pair avec une plus grande liberté de décision dans la conception de leur travail, mais aussi avec l'augmentation du nombre de tâches et du besoin de développer constamment les compétences. Ils observent aussi une amélioration de leur performance au travail grâce à la technologie.

De nouveaux facteurs de stress supplémentaires sont dus aux nouvelles technologies de la communication et à la tendance d'être joignable en dehors du lieu de travail pour des raisons

professionnelles (p.ex. par téléphone, e-mail et *smartphone*). Si, presque un tiers des répondants (32% de réponses « (presque) toujours » et « souvent ») indique être confronté à l'attente de cette forme de disponibilité, la fréquence de ce phénomène est encore plus élevée chez les travailleurs qui font face à une forte numérisation dans leur activité professionnelle (37% de réponses « (presque) toujours » et « souvent »).

LE PANORAMA EN UN CLIN D'ŒIL

	2017 (sauf mention contraire)							Classement LU (du meilleur au pire)
	LU	Min. ZE	ZE	Max. ZE	BE	DE	FR	
Inégalités et pauvreté (2016)								
Part salariale dans le PIB	52,4% ↗	IE : 35,2%	55,7%	SI : 61,1%	59,4%	56,4%	58,0%	12°/19
Ratio S80/S20	5,0 ↗	SI : 3,6	5,2	LT : 7,1	3,8	4,6	4,3	12°/19
Taux de risque de pauvreté	16,5% ↗	FI : 11,6%	17,4%	ES : 22,3%	15,5%	16,5%	13,6%	9°/19
Part des ménages en difficultés financières	29,1% ↗	DE : 16,5%	n.c.	EL : 93,8%	38,7%	16,5%	59,0%	4°/19

Chômage et emploi								
Du chômage et des chômeurs								
Taux de chômage	5,6% ↘	DE : 3,9%	9,6%	EL : 21,7%	7,4%	3,9%	9,5%	4 ^e /19
Taux de chômage des jeunes	15,1% ↘	DE : 7,0%	19,5%	EL : 43,6%	20,1%	7,0%	22,3%	9 ^e /19
Taux de chômage de longue durée	2,2% ↗	DE : 1,7%	5,0%	EL : 72,0%	51,6%	40,8%	45,4%	5 ^e /19
De l'emploi et des travailleurs								
Création d'emplois*	2,8% ↘	LT : -0,5%	1,2%	MT : 4,5%	1,5%	1,2%	0,9%	3 ^e /19
Durée hebdomadaire du travail (2016)	37,5 h. ↘	NL : 30,7 h.	34,9 h.	LV : 38,6 h.	34,6 h.	34,5 h.	34,7 h.	/
- à temps partiel	22,8 h. ↘	FI : 19,9 h.	20,6 h.	BE : 23,9 h.	23,9 h.	19,5 h.	22,3 h.	/
Taux d'emploi (trois premiers trimestres 2017)	66,3% ↗	EL : 53,5%	65,9%	NL : 72,7%	62,8%	75,0%	64,6%	10 ^e /19
Du non-chômage et du non-emploi								
NEET	5,4% ↘	NL : 4,6%	11,7%	IT : 19,9%	9,9%	6,7%	11,9%	2 ^e /19

Conditions et qualité de l'emploi								
Emploi atypique et asocial								
Part de l'emploi temporaire (CDD)	9,0% ↘	LT : 2,0%	15,6%	ES : 26,1%	9,1%	13,2%	16,1%	6 ^e /19
Part de l'emploi à temps partiel	19,2% ↗	SK : 58,8%	21,6%	NL : 49,7%	24,7%	26,7%	18,3%	14 ^e /19
Part du travail le soir	35,9% ↗	IT : 20,7%	32,7%	EL : 49,9%	30,4%	40,9%	25,2%	11 ^e /19
Part du travail de nuit	12,8% ↘	LT : 9,3%	13,1%	SK : 24,1%	11,2%	13,8%	10,3%	10 ^e /19
Pauvreté laborieuse								
Emploi à temps partiel	17,6% ↗	NL : 5,0%	14,8%	EL : 30,3%	6,4%	15,2%	13,5%	17 ^e /19
Emploi à temps plein	10,5% ↗	FI : 2,7%	7,7%	EL : 12,2%	3,7%	6,5%	6,5%	13 ^e /19
Salariés	11,4% ↗	FI : 1,3%	7,7%	LU : 11,4%	3,4%	8,7%	6,30%	18 ^e /18
Non-salariés	20,8% ↘	CY : 6,6%	21,4%	PT : 30,0%	15,2%	21,2%	20,5%	12 ^e /18

Zoom sur le Luxembourg	Total	dont :	
		Hommes	Femmes
Ratio S80/S20 (2016)	5,0 ↗	4,8	5,1
Proportion de personnes au SSM (2016)	12,4% ↘	10,4%	15,4%
Part de chômeurs indemnisés	40,9% ↗	22,0%	18,9%
Taux d'emploi	66,3% ↗	71,6%	62,7%
Durée hebdomadaire du travail	37,5 h. ↘	40,5 h.	33,8 h.
Part de l'emploi temporaire (CDD)	9,0% ↘	8,9%	9,1%
Part de l'emploi intérimaire (sept. 2017)	10,4% ↗	10,2%	11,5%
Part de l'emploi à temps partiel	19,2% ↗	3,4%	15,8%

Notes : Les flèches, dans la colonne concernant le Luxembourg, indiquent le sens de la variation par rapport à l'année précédente.
Par exemple, le ratio S80/S20 est en hausse par rapport à l'année précédente.

n.c. : non connu

* du plus fort au plus faible taux

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]

NOTES

[illegible]

PANORAMA SOCIAL 2018

Le *Panorama social* 2018, publié dans la série Dialogue analyse de la Chambre des salariés (CSL), dresse un portrait social du Luxembourg en rassemblant des données éparses pour créer une vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays et pour la replacer dans le contexte européen.

Cette publication s'attache notamment aux différentes dimensions de l'inégalité : revenus et salaires, santé, fiscalité et autres, qui, en se renforçant mutuellement, ont un impact négatif sur le niveau de vie des individus et risquent de les faire basculer dans la pauvreté. C'est pourquoi la CSL garde un œil attentif sur les inégalités et met en lumière leurs conséquences sur les différentes catégories de ménages.

La CSL consacre également une partie de son *Panorama* au chômage et à l'emploi en analysant de manière approfondie les indicateurs couramment utilisés (taux de chômage, taux d'emploi...). Elle met aussi l'accent sur les formes atypiques de travail (temps partiel, intérim...) et leurs répercussions sur les conditions d'emploi et de vie des individus.

En outre, cette année, le *Panorama* met en lumière un sujet particulier, à savoir une analyse concernant la répartition du patrimoine au Grand-Duché, analyse réalisée en collaboration avec l'Université du Luxembourg.

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen
3, rue Glesener - L-1631 Luxembourg
info@libuf.lu

Editée par :



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

PRIX : 4€



ISBN: 978-2-919888-09-2