
PANEL SOCIO-ECONOMIQUE "LIEWEN ZU LËTZEBUERG"

LA DIFFÉRENCE DE DEMANDES SALARIALES
COMME SOURCE DES ÉCARTS DE TAUX
DE SALAIRE ENTRE FRONTALIERS
ET RÉSIDENTS LUXEMBOURGEOIS

par

Jacques BROSIUS

Présentation du programme PSELL 2

Avec le programme PSELL 2 développé par la Division "Population et Ménages" du CEPS/INSTEAD, le Grand-Duché de Luxembourg dispose d'un instrument exceptionnel permettant de connaître les conditions d'existence des personnes et des ménages qui y vivent depuis 1985 : le panel socio-économique "Liewen zu Lëtzebuerg" (PSELL).

Dans le cadre de ce programme, de nombreuses informations sont récoltées chaque année sur les principaux aspects de la vie de la population du pays :

- conditions de logement, équipement et composition des ménages
- principales dépenses
- précarité
- endettement
- position scolaire des enfants
- position socioprofessionnelle des adultes
- revenus,...

En 1994, cette étude a fêté son dixième anniversaire. Sur le plan scientifique, cet événement représentait certainement un succès parce qu'il est très rare qu'un même programme de recherche puisse être développé sur une période aussi longue. Une large part de ce succès revient toutefois aux milliers de personnes qui, au fil des années, ont accepté de recevoir chez elles nos enquêteurs et de participer à ce vaste programme ; par leur contribution, elles ont permis de réunir un capital de connaissances inestimable, couvrant dix ans de la population de notre pays.

Les données récoltées ont déjà fait l'objet de nombreuses études publiées pour la plupart au CEPS/INSTEAD dans les séries suivantes :

- Documents PSELL (voir liste en annexe)
- Documents de recherche
- PSELL INFO
- ECOCEPS
- Population & Emploi

A partir de 1994, l'échantillon de l'étude a été rénové. Il compte désormais 8232 personnes réparties dans 2978 ménages (avant pondération). Cet échantillon évolue comme la population du pays. Il prend en compte les naissances, l'immigration, les mariages, les décès et l'émigration.

Pour plus d'informations :

Isabelle BOUVY

Tél. : (00352) 58 58 55-513

Fax : (00352) 58 55 60

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

Document produit par le

CEPS/INSTEAD

Centre d'études de populations, de pauvreté et de politiques socio-économiques

B.P. 48

L-4501 DIFFERDANGE

Président : Gaston SCHABER

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
CHAPITRE I	L'EXISTENCE DES DIFFÉRENCES DE DEMANDES SALARIALES ENTRE FRONTALIERS ET RÉSIDENTS	9
1.	Enquête auprès d'entreprises implantées au Luxembourg	12
2.	Les frontaliers candidats à l'embauche expriment moins souvent que les résidents luxembourgeois des exigences salariales	13
3.	Les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent jugées exagérées par les employeurs que celles des Luxembourgeois	17
4.	Les demandes salariales des frontaliers sont plus souvent situées en dessous des taux de salaire offerts par les entreprises que celles des Luxembourgeois	21
5.	Dans la majorité des entreprises, les taux de salaire sont négociables entre demandeur d'emploi et employeur	24
6.	Conclusion de la première partie	25
CHAPITRE II	L'ORIGINE DES DIFFÉRENCES DE DEMANDES SALARIALES ENTRE FRONTALIERS ET RÉSIDENTS	27
1.	Enquête sur l'information dont disposent les frontaliers sur les taux de salaire offerts au Luxembourg	29
2.	Du fait d'une information imparfaite sur les taux de salaire offerts au Luxembourg, beaucoup de frontaliers se réfèrent aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence	30
3.	Même avec une information « parfaite » sur les taux de salaire offerts au Luxembourg, les frontaliers se réfèrent aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence	33
CONCLUSION	35

INTRODUCTION

Dans une étude précédente du CEPS/INSTEAD, nous avons étudié l'existence et l'ampleur de l'écart de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg¹. Nous avons conclu que les taux de salaire des frontaliers sont, toutes choses égales par ailleurs, inférieurs en moyenne à ceux des résidents, du moins pour les frontaliers venant de France.

Dans la première partie de la présente étude, nous analysons si ces écarts de taux de salaire sont en partie dus à des écarts de demandes salariales, hypothèse avancée par la théorie de la recherche d'emploi². Il s'agit d'analyser si les demandes salariales des demandeurs d'emploi transfrontaliers sont plus faibles que celles des demandeurs d'emploi résidents. Dans l'affirmative, nous aurions démontré une des origines des écarts de taux de salaire observés entre frontaliers et résidents.

Dans la deuxième partie de cette étude, nous posons la question de l'origine des différences de demandes salariales. D'après notre théorie précitée, il serait possible que les frontaliers qui ne disposent pas d'une bonne information sur les taux de salaire offerts au Luxembourg, soient amenés à déterminer leurs demandes salariales en se référant aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence plutôt qu'à ceux offerts au Luxembourg. Si tel est le cas, les frontaliers devraient avoir des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois, du fait que les taux de salaire dans les pays de résidence des frontaliers sont inférieurs à ceux pratiqués au Luxembourg³.

¹ Brosius, J. (2005) ; « Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg » ; CEPS/INSTEAD ; Document PSELL 146.

² Les différentes théories portant sur les écarts de taux de salaire sont présentées dans une publication antérieure du CEPS/INSTEAD [Brosius, J. (2005) ; « Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg » ; CEPS/INSTEAD ; Document PSELL N°143].

³ Pour une présentation plus détaillée, voir Brosius, J. (2004) ; « Les écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers : mesure, causes et conséquences ; Application au Luxembourg » ; thèse de doctorat ; Université Nancy 2, décembre 2004.

CHAPITRE I

**L'existence des différences de demandes
salariales entre frontaliers et résidents**

Pour vérifier l'existence des différences de demandes salariales entre frontaliers et résidents, il faudrait pouvoir comparer les demandes salariales des frontaliers à ceux des résidents. Or, pour l'instant, il ne nous a pas été possible de réaliser une enquête qui permettrait de recueillir les informations sur les demandes salariales auprès d'un échantillon de salariés frontaliers et résidents. En revanche, dans le cadre d'une enquête réalisée en collaboration avec le STATEC, nous avons posé des questions à ce sujet à un échantillon d'entreprises implantées au Luxembourg. Nous disposons ainsi de l'avis des employeurs sur les différences de demandes salariales, différences entre les demandeurs d'emploi transfrontaliers et les demandeurs d'emploi résidant au Luxembourg telles qu'elles apparaissent lors des entretiens d'embauche⁴.

Dans ce qui suit, nous commençons par présenter l'enquête que nous avons réalisée en collaboration avec le STATEC. Ensuite, nous vérifions si les demandes salariales des frontaliers sont inférieures à celles des résidents luxembourgeois. A cette fin, nous analysons si, d'après les employeurs :

- les demandes salariales des frontaliers sont moins fréquentes que celles des résidents luxembourgeois
- les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent exagérées que celles des résidents luxembourgeois
- les demandes salariales des frontaliers sont plus souvent en dessous du prix du marché que celles des résidents luxembourgeois
- les taux de salaire sont négociables et donc influençables par les revendications salariales des candidats à l'embauche.

⁴ La connaissance des demandes salariales par l'employeur peut se faire de deux manières, soit par la formulation explicite par le demandeur d'emploi de ses prétentions salariales, soit par le comportement du demandeur d'emploi face à une offre salariale de l'entreprise lors d'un entretien d'embauche. Dans les deux cas, l'employeur est en mesure de nous fournir une réponse à nos questions.

1. ENQUETE AUPRES D'ENTREPRISES IMPLANTEES AU LUXEMBOURG

En 2001, nous avons réalisé, par courrier, une enquête auprès de 3285 entreprises implantées au Luxembourg. Cette enquête a constitué une annexe à un sondage réalisé par le Service central de la statistique et des études économiques (STATEC), sondage portant sur le coût de la main-d'œuvre au Luxembourg. La date de référence est le mois de décembre de l'année 2000. Vu le taux de réponse global de 73 %, nous disposons finalement de données fournies par 2403 employeurs.

Dans cette enquête, nous avons formulé dix questions portant sur une appréciation qualitative de certaines différences de comportement entre frontaliers et résidents lors des entretiens d'embauche. Le choix de recourir à des questions qualitatives plutôt que quantitatives tient à la réticence des employeurs, manifestée lors d'enquêtes antérieures menées par le STATEC, vis-à-vis des questions quantitatives.

Le champ d'investigation couvre les entreprises occupant au moins dix salariés dans les secteurs C à K de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne (code NACE)⁵.

⁵ Il s'agit des secteurs d'activité suivants : l'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, les réparations automobiles et domestiques, les hôtels et restaurants, les transports, l'entreposage et les communications, l'intermédiation financière et le secteur de l'immobilier, des locations et des activités de services aux entreprises.

2. LES FRONTALIERS CANDIDATS A L'EMBAUCHE EXPRIMENT MOINS SOUVENT QUE LES RESIDENTS LUXEMBOURGEOIS DES EXIGENCES SALARIALES

L'hypothèse que nous cherchons à valider est la suivante : les revendications salariales des frontaliers sont plus faibles que celles des Luxembourgeois et par conséquent les frontaliers formulent moins souvent que les résidents luxembourgeois des demandes salariales explicites lors des entretiens d'embauche. Cela viendrait du fait que les taux de salaire initialement offerts par les entreprises excèdent plus souvent les prétentions salariales des frontaliers que celles des résidents luxembourgeois ; les premiers ne ressentiraient donc pas aussi souvent la nécessité de formuler explicitement leurs demandes lors des entretiens d'embauche.

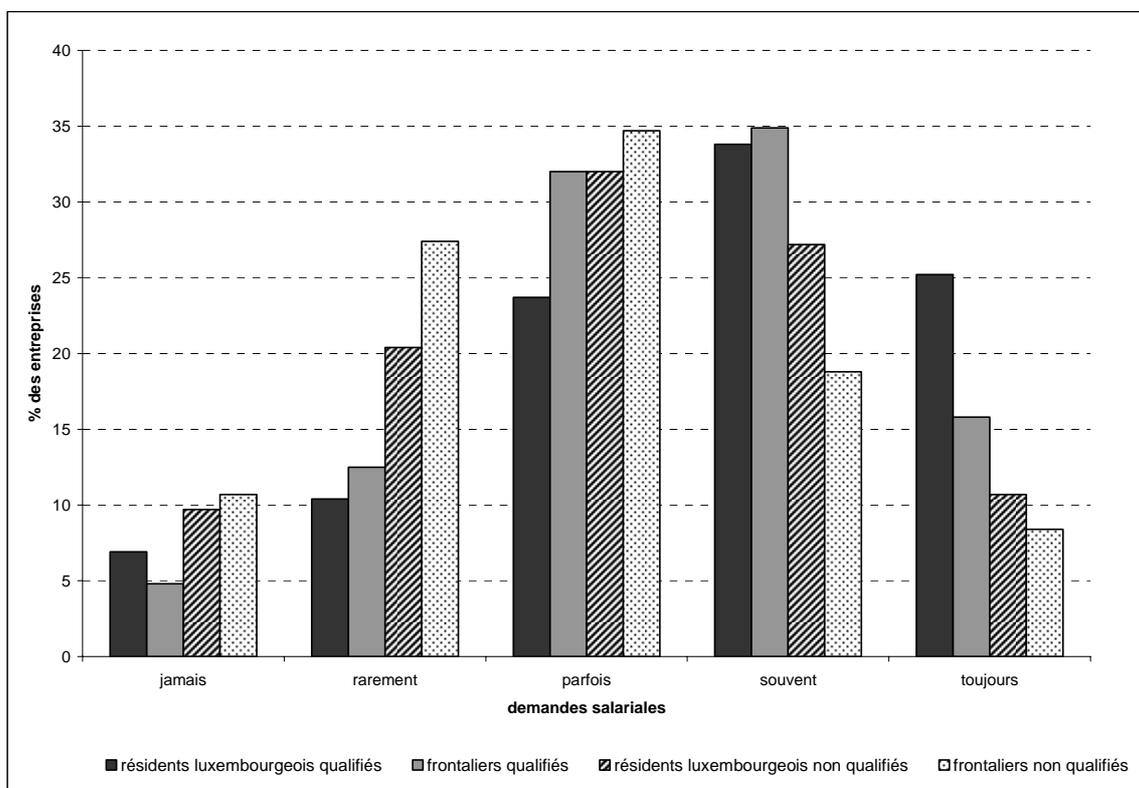
Pour vérifier cette hypothèse, nous avons posé la question suivante aux employeurs : « Les candidats à l'embauche formulent-ils des demandes salariales ? ». Les réponses possibles à cette question sont : « jamais », « rarement », « parfois », « souvent » et « toujours ».

Cette question nous permet de vérifier l'existence de l'écart de la fréquence de demandes salariales entre les frontaliers et les résidents luxembourgeois. Nous avons invité les employeurs à intégrer dans leur réponse la distinction entre candidats qualifiés et candidats non qualifiés. Par conséquent, nous disposons de renseignements sur les demandes salariales des demandeurs d'emploi suivants : frontaliers qualifiés et frontaliers non qualifiés, Luxembourgeois qualifiés et Luxembourgeois non qualifiés⁶.

Le graphique 1 permet de visualiser les réponses des entreprises pour les différents types de salariés retenus.

⁶ Le terme *Luxembourgeois* est, dans cette étude, utilisé comme synonyme du terme *résident(s) luxembourgeois*.

Pourcentage d'employeurs à qui les demandeurs d'emploi expriment plus ou moins fréquemment leur demande salariale, en fonction du type de demandeur d'emploi



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000 ; 2403 employeurs ont répondu à cette question.

Guide de lecture : Concernant les Luxembourgeois qualifiés, 7 % des entreprises n'ont *jamais* reçu de demandes salariales ; concernant les frontaliers qualifiés, 5 % des entreprises n'ont *jamais* reçu des demandes salariales.

D'après le graphique 1, il semblerait qu'il existe une différence entre frontaliers et résidents luxembourgeois quant à la fréquence de demandes salariales formulées. Pour analyser cette différence, et par souci de clarté, nous regroupons les réponses suivant trois catégories : la première catégorie « *demandes salariales peu fréquentes* » correspond aux réponses « rarement » et « parfois » ; la deuxième catégorie « *demandes salariales fréquentes* » reprend les réponses « souvent » et « toujours » et la troisième catégorie « pas de demandes salariales » concerne la modalité « jamais ».

Considérons les principaux résultats concernant la fréquence des demandes salariales pour les candidats non qualifiés d'une part et les candidats qualifiés d'autre part (tableau 1).

T1**Pourcentage d'employeurs qui sont d'avis que les demandes salariales sont peu fréquentes, fréquentes ou inexistantes**

	Demandes salariales peu fréquentes	Demandes salariales fréquentes	Pas de demandes salariales
Luxembourgeois qualifiés	34 %	59 %	7 %
Frontaliers qualifiés	42 %	51 %	7 %
Luxembourgeois non qualifiés	52 %	38 %	10 %
Frontaliers non qualifiés	62 %	27 %	11 %

Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000.

Guide de lecture : pour 34 % des entreprises, les Luxembourgeois qualifiés expriment peu fréquemment une demande salariale.

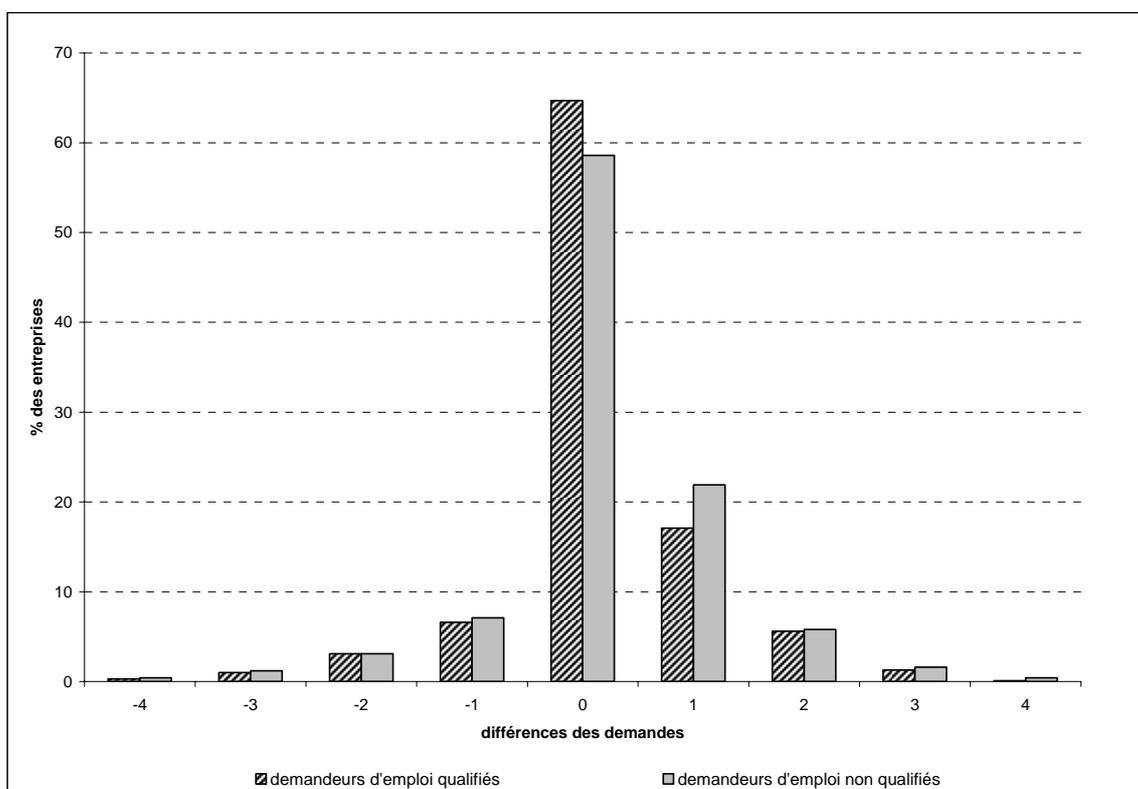
D'après nos résultats d'enquête, les frontaliers formulent moins souvent que les Luxembourgeois une demande salariale, qu'ils soient ou non qualifiés. En effet, pour les non qualifiés, 62 % des entreprises répondent que les frontaliers ont peu souvent des demandes salariales, contre 52 % quant il s'agit des Luxembourgeois. Pour les qualifiés, les demandes salariales des frontaliers sont *peu fréquentes* pour 42 % des employeurs, alors que celles des Luxembourgeois ne sont *peu fréquentes* que pour 34 % des employeurs. Ces résultats montrent donc bien que, quel que soit le niveau de qualification, les frontaliers ont des demandes salariales moins fréquentes que les Luxembourgeois lors de leur embauche.

Jusqu'à présent, nous avons présenté l'écart de fréquence de demandes salariales en comparant des pourcentages de réponses pour l'ensemble des entreprises. Maintenant nous analysons, pour chaque employeur individuellement, l'écart de fréquence de demandes salariales entre frontaliers et Luxembourgeois. A cette fin, nous construisons un indicateur.

Nous attribuons une valeur à chaque réponse possible. L'indicateur prend une valeur qui va de '0' pour la catégorie « jamais » à '4' pour la catégorie « toujours ». Nous calculons, pour chaque employeur, la différence entre la valeur qu'il attribue aux demandes salariales des frontaliers et celle qu'il attribue aux demandes salariales des Luxembourgeois. Par conséquent, notre indicateur aura la valeur '0' si, pour un même employeur, les demandes salariales sont aussi fréquentes pour les frontaliers que pour les Luxembourgeois. Une valeur positive correspond à la situation où l'employeur estime que les demandes salariales des Luxembourgeois sont plus fréquentes que celles des frontaliers. L'indicateur prendra une valeur négative si l'inverse est vrai.

Le graphique 2 fournit une représentation visuelle des valeurs prises par cet indicateur lorsqu'on l'applique aux données dont nous disposons.

Pourcentage d'employeurs qui perçoivent, ou non, des différences de fréquence d'expression de demandes salariales entre frontaliers et résidents au Luxembourg



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000.

Note de lecture : 0 = l'entreprise estime que les résidents luxembourgeois n'expriment pas plus souvent que les frontaliers une demande salariale lors de l'embauche ; 4 = l'entreprise trouve que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ; -1 = l'entreprise trouve que les demandes salariales des frontaliers sont légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

Le graphique 2 apporte tout d'abord une information nouvelle : la majorité des employeurs (soit environ 60 %) ne perçoivent pas de différence notable en matière de fréquence de l'expression de demandes salariales entre frontaliers et Luxembourgeois.

Restent cependant les 40 % d'avis contraires, qui nous intéressent plus particulièrement. Ces 40 % se divisent en deux catégories : 28 % sont d'avis que les demandes salariales des résidents luxembourgeois sont plus fréquentes que celles des frontaliers (i.e. valeur de l'indicateur supérieure ou égale à 1), alors que seulement 12 % pensent que l'inverse est vrai, c'est-à-dire que ce sont les frontaliers qui formulent plus souvent que les Luxembourgeois des demandes salariales. L'indicateur confirme donc à nouveau notre hypothèse principale concernant l'ensemble des frontaliers et l'ensemble des résidents luxembourgeois. Par ailleurs, nous voyons que les réponses données par les employeurs ne se distinguent pas notablement selon que les demandeurs d'emploi sont qualifiés ou non.

D'après près d'un quart des employeurs, les frontaliers formulent donc moins souvent que les résidents luxembourgeois des demandes salariales explicites lors des entretiens d'embauche. Ceci nous permet de valider notre hypothèse selon laquelle de nombreux frontaliers ont des revendications salariales plus faibles que les Luxembourgeois. Ce serait alors cette différence de revendications salariales qui expliquerait, du moins en partie, les écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois.

3. LES DEMANDES SALARIALES DES FRONTALIERS SONT MOINS SOUVENT JUGÉES EXAGÉRÉES PAR LES EMPLOYEURS QUE CELLES DES LUXEMBOURGEOIS

Dans le présent paragraphe, notre objectif est de même nature que dans le paragraphe précédent : il s'agit de vérifier si les demandes salariales des frontaliers sont inférieures à celles des Luxembourgeois.

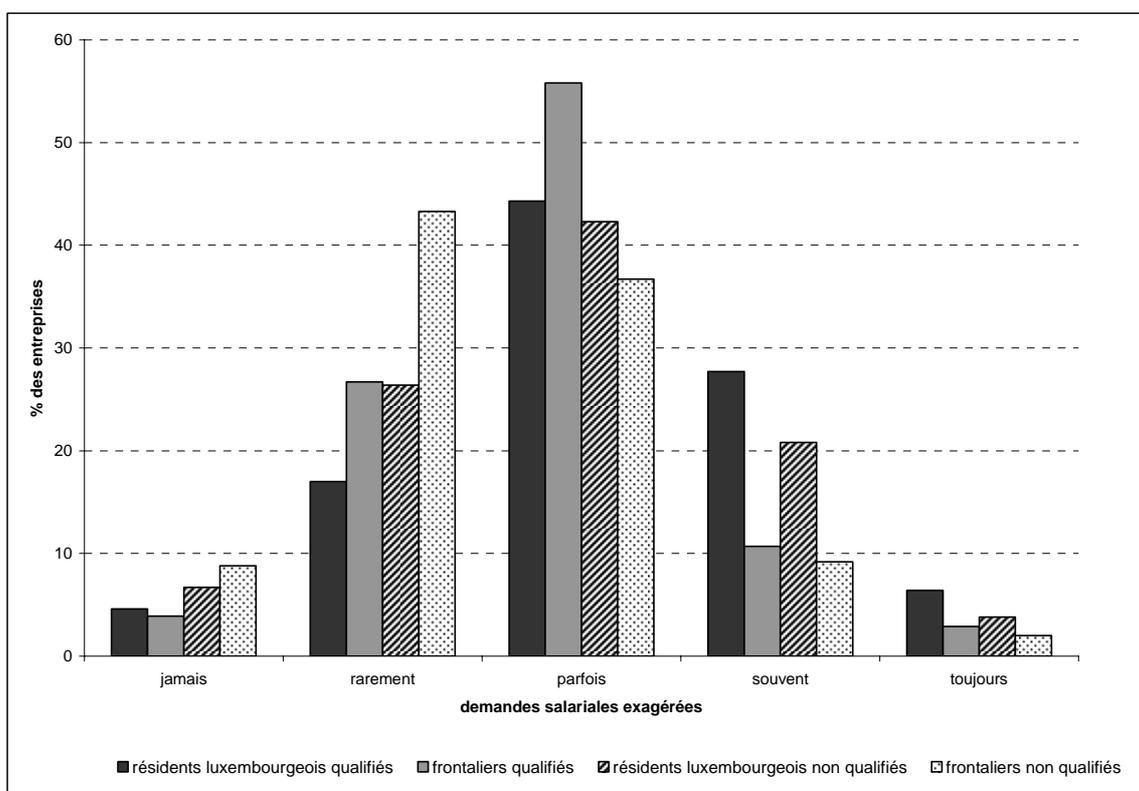
Dans cette deuxième approche, nous nous intéressons non pas à la fréquence avec laquelle les demandeurs d'emploi expriment une demande salariale explicite lors de l'embauche, mais au montant de ces demandes. Plus précisément, il s'agit de déterminer si les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent jugées *exagérées* par les employeurs que celles des Luxembourgeois⁷.

Nous utilisons la question suivante de notre enquête : « Lorsque les candidats à l'embauche formulent des demandes salariales, vous paraissent-elles exagérées ? ». De nouveau, les réponses possibles à cette question sont : « jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « toujours », et la distinction est faite entre quatre types de demandeurs d'emploi : frontaliers qualifiés, frontaliers non qualifiés, Luxembourgeois qualifiés et Luxembourgeois non qualifiés.

Les réponses des entreprises pour les différents types de salariés sont représentées au graphique suivant.

⁷ Une demande salariale est supposée exagérée si le taux de salaire demandé par le candidat à l'embauche excède le prix du marché pour l'emploi et/ou le candidat en question.

Pourcentage d'employeurs qui reçoivent des demandes salariales exagérées, selon la fréquence de ces dernières



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000 ; 2403 employeurs ont répondu à cette question.

Guide de lecture : Concernant les Luxembourgeois qualifiés, 4 % des employeurs disent qu'ils n'ont jamais reçu de demandes salariales exagérées ; concernant les frontaliers qualifiés, 11 % des employeurs répondent que les demandes salariales sont souvent exagérées.

D'une manière générale, nous constatons que les demandes salariales des frontaliers sont moins souvent jugées exagérées que celles des résidents luxembourgeois.

L'étude des réponses en fonction du niveau de qualification des candidats à l'embauche confirme ce résultat général. Considérons les principaux résultats concernant la fréquence de demandes salariales exagérées des candidats non qualifiés et qualifiés (tableau 2).

T₂**Pourcentage d'employeurs qui sont d'avis que les demandes salariales exagérées sont fréquentes, peu fréquentes ou inexistantes**

	Demandes exagérées peu fréquentes	Demandes exagérées fréquentes	Pas de demandes salariales exagérées
Luxembourgeois qualifiés	61 %	35 %	4 %
Frontaliers qualifiés	82 %	14 %	4 %
Luxembourgeois non qualifiés	68 %	25 %	7 %
Frontaliers non qualifiés	79 %	11 %	10 %

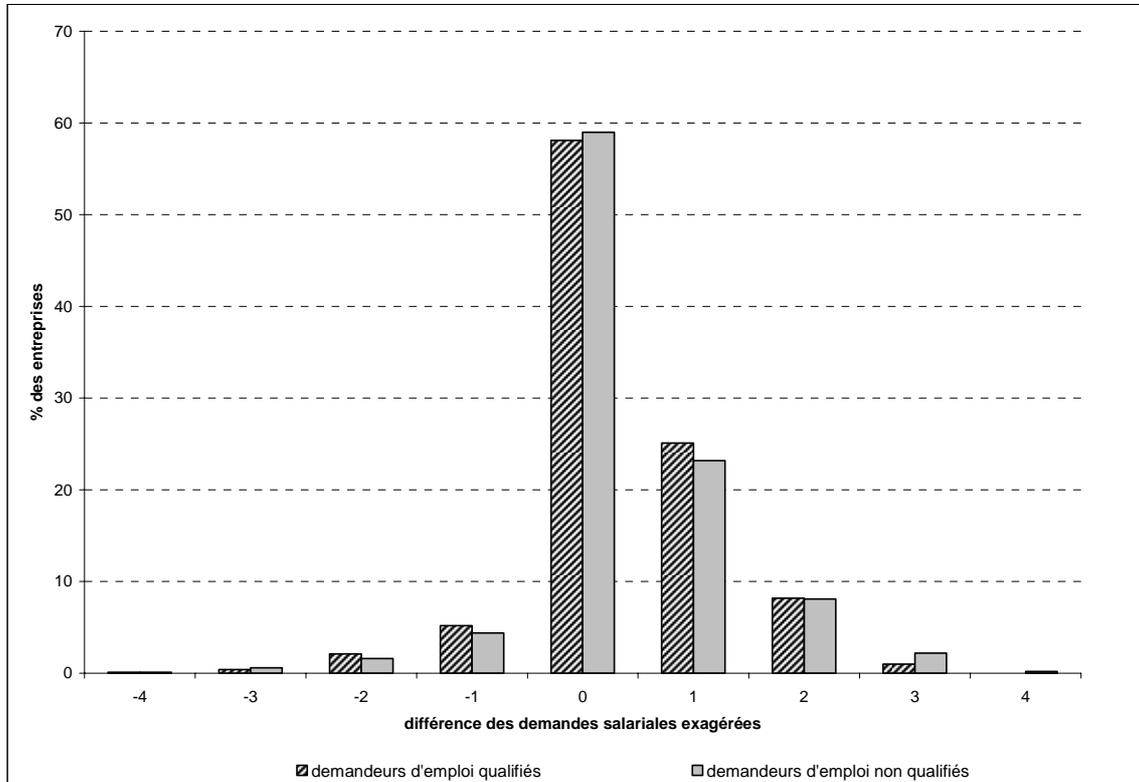
Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000.

Guide de lecture : pour 61 % des entreprises, les demandes exagérées des Luxembourgeois qualifiés sont peu fréquentes.

D'après les employeurs ayant participé à notre enquête, les demandes salariales exagérées des frontaliers sont moins fréquentes que celles des Luxembourgeois, aussi bien pour les candidats non qualifiés que pour les candidats qualifiés. Pour les candidats non qualifiés, ce sont surtout les Luxembourgeois qui avancent souvent, voire toujours, des demandes salariales exagérées (25 % des réponses, contre 11 % pour les frontaliers qualifiés). Pour les candidats qualifiés, cette tendance se confirme avec 35 % des réponses pour les résidents luxembourgeois, contre 14 % pour les frontaliers. Ces résultats corroborent donc les résultats précédents.

Passons maintenant à l'indicateur destiné à analyser les différences telles qu'elles sont perçues par un même employeur. Pour toute entreprise, nous procédons donc au calcul de la différence de fréquence entre la valeur attribuée aux *demandes salariales exagérées* des Luxembourgeois et la valeur attribuée aux *demandes salariales exagérées* des frontaliers. Le graphique 4 présente les résultats obtenus.

Pourcentage d'employeurs selon la différence de fréquence de demandes salariales exagérées qu'elles perçoivent entre frontaliers et résidents luxembourgeois



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000.

Note de lecture : 0 = l'entreprise estime que les demandes salariales exagérées des résidents luxembourgeois ne sont pas plus fréquentes que celles des frontaliers ; 4 = l'entreprise est d'avis que les demandes salariales exagérées des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ; -1 = l'entreprise répond que les demandes salariales exagérées des frontaliers sont légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

Tout d'abord, il apparaît que la majorité des employeurs sont d'avis qu'il n'existe pas de différences entre frontaliers et Luxembourgeois (58 % des entreprises pour les candidats qualifiés et 59 % pour les candidats non qualifiés). Cependant, 41 % des employeurs sont d'un avis contraire. De ceux-ci, 34 % répondent que les Luxembourgeois expriment plus souvent que les frontaliers des demandes salariales exagérées et seulement 7 % sont de l'avis opposé.

Nous disposons donc d'un élément supplémentaire selon lequel de nombreux Luxembourgeois ont des demandes salariales supérieures à celles des frontaliers.

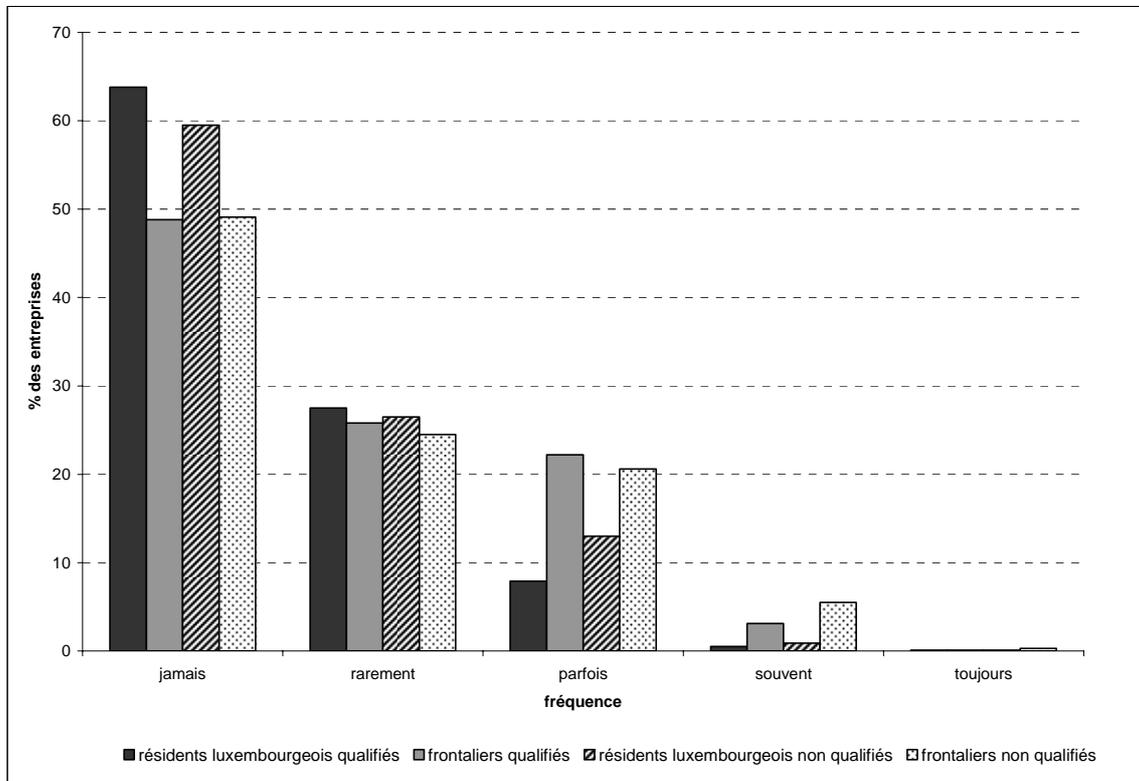
Nous venons donc de voir que les demandes salariales des frontaliers sont d'une part moins fréquentes, et d'autre part moins souvent exagérées que celles des Luxembourgeois. Maintenant, nous cherchons à savoir si les premières sont plus souvent situées en dessous des taux de salaire initialement offerts par les entreprises que les secondes.

4. LES DEMANDES SALARIALES DES FRONTALIERS SONT PLUS SOUVENT SITUÉES EN DESSOUS DES TAUX DE SALAIRE OFFERTS PAR LES ENTREPRISES QUE CELLES DES LUXEMBOURGEOIS

Le présent paragraphe poursuit la recherche entamée dans les deux étapes précédentes, recherche qui consiste à savoir si les demandes salariales des frontaliers sont inférieures à celles des résidents luxembourgeois. Dans cette troisième étape, nous vérifions si les demandes salariales des frontaliers sont plus souvent que celles des résidents luxembourgeois situées en dessous des taux de salaire proposés par l'entreprise.

Pour cette vérification empirique, nous nous appuyons sur la question suivante de notre questionnaire : « Vous est-il arrivé que, lors d'un entretien d'embauche, les travailleurs aient proposé un taux de salaire plus faible que celui qui est initialement proposé par votre entreprise (peut-être afin d'augmenter leur probabilité d'être embauchés) ? ». Les réponses possibles à cette question sont de nouveau : « jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « toujours ». Comme dans les paragraphes précédents, la distinction est faite entre quatre types de demandeurs d'emploi : frontaliers qualifiés, frontaliers non qualifiés, Luxembourgeois qualifiés et Luxembourgeois non qualifiés (graphique 5).

Pourcentage d'entreprises auxquelles les demandeurs d'emploi ont proposé un taux de salaire plus faible que celui qui a initialement été proposé par l'entreprise



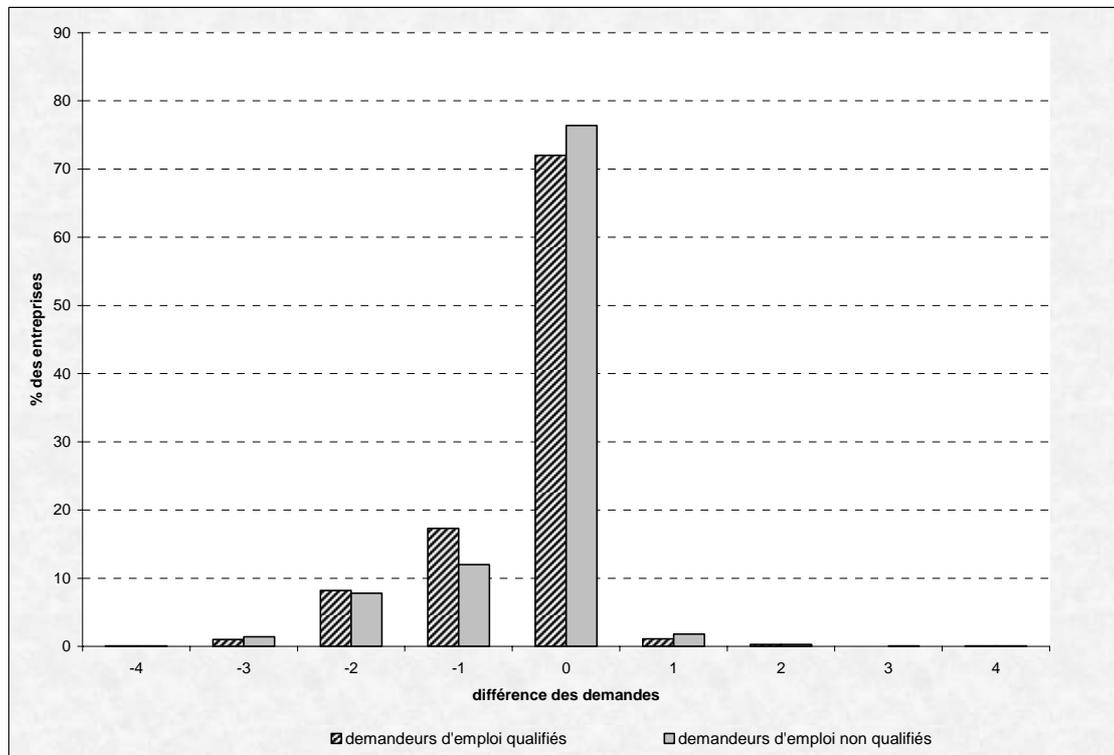
Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000 ; 2403 employeurs ont répondu à cette question.

Guide de lecture : Concernant les Luxembourgeois qualifiés, 63 % des employeurs n'ont jamais reçu de proposition salariale en dessous du taux de salaire initialement offert ; concernant les frontaliers qualifiés, 22 % des employeurs ont parfois reçu de telles propositions salariales.

Le graphique 5 révèle certaines différences entre frontaliers et Luxembourgeois. Ceci est vrai surtout pour les réponses « parfois » et « souvent », pour lesquelles les frontaliers dominent. La stratégie d'une baisse des demandes salariales reste néanmoins peu fréquente, avec seulement 3 % de réponses pour les catégories « souvent » et « toujours ».

Les valeurs de l'indicateur concernant les différences perçues par chaque employeur sont présentées au graphique suivant.

Pourcentage d'employeurs qui perçoivent une différence de fréquence plus ou moins importante de demandes salariales inférieures au prix du marché entre frontaliers et résidents luxembourgeois



Source : Enquête sur le travail transfrontalier au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; calculs CEPS/INSTEAD ; mois de référence : décembre 2000.

Note de lecture : 0 = l'entreprise estime que les frontaliers font aussi souvent que les Luxembourgeois des demandes salariales inférieures au prix du marché ; 4 = l'entreprise est d'avis que les demandes salariales faibles des résidents luxembourgeois sont nettement plus fréquentes que celles des frontaliers ; -1 = l'entreprise répond que les demandes salariales faibles des frontaliers sont légèrement plus fréquentes que celles des résidents luxembourgeois.

Notons d'abord que 73 % des employeurs ne font état d'aucune différence entre frontaliers et Luxembourgeois quant à la fréquence avec laquelle ils formulent des demandes salariales inférieures au prix du marché. Les 27 % d'entreprises restantes se composent de 25 % (soit 600 employeurs) qui estiment plus fréquentes les demandes salariales faibles de la part des frontaliers. D'après les employeurs, la différence de fréquence entre frontaliers et Luxembourgeois existerait plus souvent pour les candidats qualifiés que pour les candidats non qualifiés.

5. DANS LA MAJORITE DES ENTREPRISES, LES TAUX DE SALAIRE SONT NEGOCIABLES ENTRE DEMANDEUR D'EMPLOI ET EMPLOYEUR

Jusqu'à présent, nous avons mené le raisonnement suivant : si nous pouvons montrer que les frontaliers ont des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois, alors nous disposons d'une explication des écarts de taux de salaire entre frontaliers et Luxembourgeois. Nous avons donc implicitement supposé que les employeurs sont libres de fixer le niveau du taux de salaire, en fonction notamment des demandes salariales des candidats à l'embauche. Or, en présence de grilles de salaires imposées par les conventions collectives, par exemple, il n'est plus aussi réaliste de supposer que les demandes salariales plus faibles des frontaliers puissent avoir un impact sur les taux de salaire effectifs. Dans le présent paragraphe, notre objectif est donc de savoir si, et dans quelle mesure, les offres salariales restent flexibles et donc modulables selon les différences de demandes salariales.

A cette fin, nous nous reportons à la question suivante soumise aux employeurs : « Dans votre entreprise, le salaire à l'embauche est-il défini à l'avance pour chaque poste à pourvoir et non négociable, ou bien est-il ouvert à la négociation selon les compétences du candidat ? ». Pour corroborer les résultats des paragraphes précédents, nous nous attendons donc à ce que les employeurs répondent que la négociation salariale est possible.

D'après les renseignements qui nous sont fournis par les employeurs, dans de nombreuses entreprises le taux de salaire n'est pas défini d'avance, mais il est le résultat d'une négociation salariale entre l'employeur et le demandeur d'emploi. En effet, pour les salariés qualifiés, 72 % des entreprises déclarent que les offres d'emploi ne partent pas d'un taux de salaire prédéfini ; concernant les offres d'emploi réservées aux personnes non qualifiées, 52 % des entreprises déclarent que le taux de salaire est ouvert à la négociation⁸.

Au vu des possibilités de négociation, il est donc fort probable que les taux de salaire observés à l'issue des procédures d'embauche reflètent, du moins en partie, les différences de demandes salariales que nous avons pu identifier auparavant.

⁸ Notons que ce résultat est en partie dû au choix du champ d'analyse, qui se réduit au secteur privé, dans lequel la négociation salariale est sans doute plus importante que dans le secteur public.

6. CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Partant de la conclusion d'une étude précédente du CEPS/INSTEAD, selon laquelle il existe des écarts de taux de salaire au Luxembourg entre frontaliers et résidents luxembourgeois, la présente étude s'est proposé d'analyser si ces écarts sont dus à des différences de demandes salariales entre frontaliers et Luxembourgeois. Nos résultats corroborent cette hypothèse de départ.

Nous observons que les demandes salariales des frontaliers sont moins fréquentes que celles des Luxembourgeois, qu'elles sont moins souvent exagérées et qu'elles sont plus souvent situées en dessous des offres salariales initiales des employeurs. Vu que dans de nombreuses entreprises du secteur privé les salaires sont le résultat d'une négociation, nous concluons qu'il est fort probable que les taux de salaire observés à l'issue des procédures d'embauche reflètent, du moins en partie, les différences de demandes salariales que nous avons pu identifier auparavant.

Dans la deuxième partie de cette étude, nous chercherons à savoir si des influences propres au pays de résidence des salariés nous permettent d'expliquer ces écarts de demandes salariales et donc les écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois.

CHAPITRE II

**L'origine des différences de demandes salariales
entre frontaliers et résidents**

Dans l'analyse théorique préalable à la présente étude (Document PSELL 143), nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les frontaliers ont des demandes salariales faibles parce qu'ils déterminent leurs demandes salariales en se référant aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence plutôt qu'à ceux offerts au Luxembourg. Dans cette partie, nous procédons à la vérification empirique de cette hypothèse pour le Luxembourg.

1. ENQUETE SUR L'INFORMATION DONT DISPOSENT LES FRONTALIERS SUR LES TAUX DE SALAIRE OFFERTS AU LUXEMBOURG

En juin 2002, le STATEC et le CEPS/INSTEAD ont mené une enquête auprès d'un échantillon de salariés transfrontaliers travaillant au Luxembourg. L'objectif de cette enquête était de fournir une estimation des dépenses des frontaliers sur le territoire du Luxembourg⁹. Nous y avons ajouté deux questions portant sur la perception qu'ont les demandeurs d'emploi de la distribution des taux de salaire offerts au Luxembourg. La première question permet de savoir si les frontaliers avaient, avant de venir travailler au Luxembourg, une idée exacte du taux de salaire auquel ils pouvaient prétendre au Grand-Duché. L'autre question a pour objectif de savoir si les frontaliers, avant de venir au Luxembourg, ont comparé les offres salariales du Luxembourg aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence ou bien s'ils les ont comparées aux taux de salaire offerts au Luxembourg.

Le sondage a été réalisé par voie postale au moyen d'un questionnaire envoyé à 12 000 individus sélectionnés au hasard parmi 90 611 personnes résidant dans les départements (France), régions (Belgique) ou Länder (Allemagne) limitrophes du Grand-Duché. La base de données finale fournit des renseignements sur 4 547 frontaliers, ce qui correspond à un taux de réponse global de 38 %. L'utilisation d'une variable de pondération assure la représentativité de cet échantillon par rapport à la structure de la population totale frontalière.

⁹ Voir Schuller et Zanardelli (2003) ; « Les salariés frontaliers et leurs dépenses au Luxembourg » ; bulletin du STATEC ; n°5-2003 pour des informations supplémentaires concernant cette enquête.

2. DU FAIT D'UNE INFORMATION IMPARFAITE SUR LES TAUX DE SALAIRE OFFERTS AU LUXEMBOURG, BEAUCOUP DE FRONTALIERS SE REFERENT AUX TAUX DE SALAIRE OFFERTS DANS LEUR PAYS DE RESIDENCE

- Dans le cadre de l'enquête auprès des frontaliers, nous pouvons vérifier deux hypothèses :
- avant leur premier emploi au Luxembourg, les frontaliers ont une information imparfaite sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché
 - les frontaliers qui ont une information imparfaite se réfèrent aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour fixer leurs demandes salariales, même si ces taux de salaire sont inférieurs à ceux offerts au Luxembourg.

Si les deux hypothèses sont confirmées par nos données, nous pourrions conclure que le manque d'information – et par conséquent la référence aux taux de salaire plus faibles offerts dans le pays de résidence – est l'explication de nos résultats de la première partie, selon lesquels les frontaliers ont des demandes salariales inférieures à celles des Luxembourgeois¹⁰.

Afin de vérifier si, avant leur premier emploi au Luxembourg, les frontaliers disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché, nous leur avons posé la question suivante : « Pour votre premier emploi au Luxembourg, aviez-vous une idée exacte du salaire que vous pouviez obtenir pour cet emploi ? ». Les réponses possibles à cette question étaient : « Vous aviez une idée exacte du salaire », « Vous aviez une idée fausse du salaire et vous attendiez plus », « Vous aviez une idée fausse du salaire et vous attendiez moins » et « Vous ne saviez pas du tout quel salaire vous pouviez avoir »¹¹.

Le tableau suivant présente les réponses données par l'ensemble des frontaliers ayant participé à l'enquête.

¹⁰ Tout au long de l'analyse, nous supposons que les Luxembourgeois, du fait qu'ils résident au Luxembourg, disposent d'une meilleure information sur les taux de salaire offerts au Grand-Duché.

¹¹ Notons que la réponse à cette question peut, pour certaines personnes, poser un problème de mémoire parce que leur premier emploi occupé au Luxembourg remonte à longtemps.

T₃**Pourcentage de frontaliers selon le degré d'information dont ils disposaient sur les taux de salaire offerts au Luxembourg, avant d'aller y travailler**

	Idée exacte des taux de salaire offerts au Luxembourg	Idée fausse des taux de salaire – vous attendiez plus	Idée fausse des taux de salaire – vous attendiez moins	Aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg
Ensemble des frontaliers	35,1 %	15,6 %	7,3 %	42,0 %

Source : Enquête sur les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; référence = période de recherche précédant le premier emploi au Luxembourg ; enquête réalisée en juin 2002.

Les résultats confirment que les demandeurs d'emploi transfrontaliers se trouvent face à un problème d'information imparfaite quant aux taux de salaire offerts au Grand-Duché. En effet, avant d'aller travailler au Luxembourg, 42 % des frontaliers n'avaient aucune idée des taux de salaire qu'ils pouvaient y toucher. Seuls 35 % des frontaliers disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire auxquels ils pouvaient prétendre. Les autres pensaient avoir une bonne idée des taux de salaire, mais ils se sont rendu compte ensuite que l'information dont ils disposaient était mauvaise.

La question est alors de savoir si les frontaliers qui n'ont aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg se réfèrent surtout aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour estimer les taux de salaire offerts au Luxembourg. A cette fin, nous avons ajouté la question suivante à l'enquête : « Lorsque on vous a proposé votre premier salaire au Luxembourg, à quoi l'avez-vous comparé ? ». Les réponses possibles sont : « surtout au salaire que vous auriez pu avoir dans votre pays de résidence », et « surtout aux salaires offerts au Luxembourg ».

D'après notre enquête, 72,1 % des frontaliers qui ont déclaré n'avoir aucune idée sur les taux de salaire offerts au Luxembourg se réfèrent surtout aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour évaluer les offres salariales qui leur sont proposées au Luxembourg. Ce résultat est donc bien en accord avec notre hypothèse. De plus, il se confirme pour chacun des trois pays limitrophes du Luxembourg (tableau 4).

T₄**Proportion de frontaliers n'ayant aucune idée précise sur les taux de salaire offerts au Luxembourg lors de leur première embauche et qui se sont référés surtout aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence**

	Pays de référence = pays de résidence
Frontaliers venant de France	69,3 %
Frontaliers venant de Belgique	68,4 %
Frontaliers venant d'Allemagne	88,8 %

Source : Enquête sur les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; enquête réalisée en juin 2002.

Quel que soit leur pays de résidence, les demandeurs d'emploi transfrontaliers qui ne disposent d'aucune information sur les taux de salaire disponibles au Luxembourg fixent le plus souvent leurs demandes salariales surtout par rapport aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence : c'est le cas de 69 % des frontaliers venant de France, de 68 % des frontaliers venant de Belgique et de 89 % des frontaliers venant d'Allemagne.

Pour montrer que les salaires dans les pays de référence sont plus faibles que ceux au Luxembourg, nous nous référons aux statistiques fournies par les offices nationaux de statistique des pays respectifs. Bien qu'elles soient très grossières, parce qu'elles résument en un chiffre la distribution des salaires, elles permettent de confirmer l'opinion publique selon laquelle les salaires au Luxembourg sont nettement supérieurs à ceux des pays limitrophes (tableau 5).

T₅**Comparaison interrégionale des salaires**

	Salaires bruts horaires des ouvriers (euro)	Salaires bruts mensuels des employés (euro)	Année de référence
Luxembourg	12,62	3816	2001
France (Lorraine)	9,66	2476	2000
Allemagne (Sarre)	15,58	2946	2002
Allemagne (Rhénanie-Palatinat)	14,89	3112	2002
Belgique (Wallonie)	11,18	2386	1999

Source : Statistiques en bref 2002 ; édité par les offices statistiques de la Grande Région Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie ; pp. 18-19.

Nous observons que les salaires des employés sont nettement plus élevés au Luxembourg que dans les pays limitrophes. En revanche, pour les ouvriers, les salaires horaires sont plus importants en Allemagne. Concernant ces ouvriers, la différence de salaires entre la France d'une part, et la Belgique et l'Allemagne d'autre part, pourrait expliquer, en partie, les écarts de taux de salaire importants que nous avons pu observer dans l'étude sur les écarts de taux de salaire (Document PSELL 146). En effet, si les frontaliers venant de France, de Belgique et d'Allemagne se réfèrent principalement aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence, alors les frontaliers de France, qui se réfèrent au taux de salaire le plus faible, auraient des demandes salariales inférieures à celles des frontaliers de Belgique et d'Allemagne.

3. MEME AVEC UNE INFORMATION « PARFAITE » SUR LES TAUX DE SALAIRE OFFERTS AU LUXEMBOURG, LES FRONTALIERS SE REFERENT AUX TAUX DE SALAIRE OFFERTS DANS LEUR PAYS DE RESIDENCE

Nous venons de voir que les frontaliers qui ne disposent d'aucune information sur les taux de salaire offerts au Luxembourg avant d'occuper un emploi dans ce pays se réfèrent le plus souvent aux taux de salaire offerts dans leur pays de résidence pour déterminer leurs demandes salariales.

Dans le présent paragraphe, nous procédons à la vérification empirique de l'hypothèse selon laquelle les frontaliers ayant estimé lors de leur première embauche qu'ils disposaient d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Luxembourg se sont pour autant eux aussi référés aux taux de salaire disponibles dans leur pays de résidence, ceci peut-être dans l'objectif de baisser leurs demandes salariales par rapport à celles des concurrents résidant au Luxembourg. A cette fin, nous reprenons les deux questions que nous venons d'étudier.

Retenons dès à présent uniquement les frontaliers qui se sont déclarés bien informés sur les salaires offerts au Luxembourg, c'est-à-dire les 35,1 % du tableau 3.

Le tableau 6 présente les réponses de ces personnes à la question portant sur leur taux de salaire de référence.

T6**Proportion de frontaliers, ayant une bonne connaissance des taux de salaire offerts au Luxembourg, qui se réfèrent cependant aux taux de salaire proposés dans leur pays de résidence**

	Pays de référence = pays de résidence
Frontaliers venant de France	56,9 %
Frontaliers venant de Belgique	54,0 %
Frontaliers venant d'Allemagne	78,1 %

Source : Enquête sur les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg ; CEPS/INSTEAD, STATEC ; enquête réalisée en juin 2002.

Note de lecture : pour leur premier emploi au Luxembourg, 56,9 % des frontaliers venant de France qui avaient une idée exacte des taux de salaire offerts au Luxembourg ont comparé le taux de salaire qui leur était offert surtout aux taux de salaire offerts dans les entreprises en France.

Nous observons que les frontaliers qui disaient avoir été bien informés sur la distribution des taux de salaire au Luxembourg avant d'y occuper leur premier emploi ont pour autant eux aussi comparé majoritairement les offres salariales qui leur ont alors été proposées au Luxembourg avec les taux de salaire disponibles dans leur pays de résidence. Ceci est vrai pour 57 % des frontaliers venant de France, pour 54 % des frontaliers venant de Belgique et pour 78 % des frontaliers venant d'Allemagne. Dans une situation de concurrence salariale, ces demandeurs d'emploi devraient donc pouvoir baisser leurs demandes salariales par rapport à celles des Luxembourgeois tout en gardant des taux de salaire supérieurs à ceux offerts dans leur pays de résidence.

CONCLUSION

Dans une étude précédente du CEPS/INSTEAD, nous avons montré qu'il existe des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois. Dans la présente étude, nous avons cherché à analyser les sources de ces écarts. Une enquête auprès d'entreprises implantées au Luxembourg nous fait conclure que les demandes salariales des frontaliers sont plus faibles que celles des résidents luxembourgeois. Nous concluons que les demandes salariales modérées des frontaliers se traduisent, du moins en partie, par des taux de salaire plus faibles que ceux des résidents luxembourgeois. Un tel lien entre taux de salaire demandés et taux de salaire effectifs semble d'autant plus réaliste que la majorité des employeurs enquêtés nous ont confirmé qu'ils sont libres de fixer les taux de salaire lors de la négociation avec les candidats à l'embauche.

Une fois ce lien établi, notre objectif a alors consisté à comprendre pourquoi les demandes salariales des frontaliers sont inférieures à celles des résidents luxembourgeois. Nous avons pu montrer qu'au moment où ils entrent au Luxembourg, la majorité des frontaliers ne disposent pas d'une information exacte sur les taux de salaire offerts au Luxembourg et fixent leurs demandes salariales par rapport aux taux de salaire offerts dans leur propre pays de résidence, taux qui sont plus faibles que ceux proposés au Luxembourg. Nous en déduisons que c'est parce qu'ils ne se doutent pas des taux de salaire élevés auxquels ils pourraient prétendre, et/ou parce qu'ils se réfèrent aux taux de salaire relativement faibles offerts dans leur pays de résidence, que les frontaliers ont souvent des demandes salariales plus faibles que celles des résidents luxembourgeois.

Liste des publications du panel socio-économique des ménages
"Liewen zu Lëtzebuerg"

DICKES P., HAUSMAN, P. KERGER A. *Méthodologie générale et répertoire des variables - Année d'enquête : 1985 (Première vague)*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°1, 237p.

COURTOIS F., HAUSMAN P. *L'état de la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°2, 46p.

HAUSMAN P. *Description des niveaux de vie et de bien-être économique dans les ménages résidant au Luxembourg - Année 1985-1987. Série "Niveau de vie" 1*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°3, 383p.

HAUSMAN P. *Niveaux de vie et de bien-être économique des ménages en 1985 : principaux résultats en 1985. Série "Niveau de vie" 2*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°4, 49p.

DICKES P. *Un indicateur pour mesurer la pauvreté objective : théorie et application dans la première vague du panel socio-économique Luxembourgeois - 1985*. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°5, 59p.

DICKES P. *Un indicateur pour mesurer la pauvreté subjective. Théorie et application dans la première vague du panel socio-économique luxembourgeois : année d'enquête 1985 (première vague)*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°6, 54p.

DICKES P., TOURNOIS J. *Pratique de l'échelonnement multidimensionnel*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°7, 197p.

DICKES P. *Pauvreté et conditions d'existence : théories, modèles et mesures*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°8, 127p.

TOURNOIS J. *Logistique & documentation - Principes d'organisation de la documentation dans le panel*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°9, 74p.

TOURNOIS J. *Documentation transversale des variables 1985 : première vague*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°10, 398p.

WAGNER A. *Evolution d'un groupe de ménages pauvres entre 1985 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°11, 157p.

KERGER A., DE WEVER R. *Description statistique des variables du questionnaire -1986- (deuxième vague)*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°12, 237p.

RAY J-C., JEANDIDIER B., CARVOYEUR S. *Activité féminine, isolement et prestations familiales: un premier parallèle Luxembourg- Lorraine. Annexes*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 13, 434p.

HAUSMAN P. *Le mode d'échantillonnage du panel "Liewen zu Lëtzebuerg" - Bilan des deux premières vagues*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°14, 75p.

DICKES P. *Analyse des données irlandaises (enquête pilote -1987) pour construire une échelle de pauvreté*. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°15, 47p.

KERGER A. *La collecte des données en 1986 - Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opérations de chiffrement*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°16, 95p.

SCHMAUS G. *Organisation der Daten des Luxemburger Haushaltspanels. (Eingabe, Speicherung und Analyse von Paneldaten)*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°17, 36p. (version anglaise: 17a).

GAILLY B. *MNDr, partition évaluée selon la méthode de Roubens et Libert*. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°18, 30p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1986*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°19, 51p.

AUBRUN A., HAUSMAN P. *Les modes de garde des jeunes enfants*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 20, 97p.

HAUSMAN P. *Les indicateurs sociaux de pauvreté : Tableaux de base et documentation*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°21, 144p.

HAUSMAN P., SCHABER G. *Les personnes âgées et/ou retraitées au Luxembourg : leur environnement familial et leurs réseaux de solidarité*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 22, 64p.

HAUSMAN P., GAILLY B. *Examen des effets du phénomène d'attrition sur l'étude des revenus et de l'emploi - Années de références : 1985, 1986 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 23, 48p.

DE WEVER R. *La constitution des fichiers de référence, nécessaire à l'étude du phénomène d'attrition*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°24, 27p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°25, 161p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Bilan de l'attrition au cours des trois premières vagues d'enquêtes : 1985/1986/1987*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°26, 16p.

HAUSMAN P. *Imputation des revenus manquants dans le panel socio-économique luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°27, 24p.

WESTER J-J., avec la collaboration de AUBRUN A. *"PSELLDOC" Système documentaire pour le panel Luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°28, 27p.

KERGER A. *Le déroulement de la collecte en 1987. Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opération de chiffrement*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°29.

KERGER A. *La production des données : Vague 1988-1990*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 30, 60p.

DE WEVER R., KERGER A. *Description statistique des variables du questionnaire -1987- Troisième vague*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°31, 247p.

HAUSMAN P., AUBRUN A., KERGER A. *Les ménages de retraités et les ménages d'actifs - Comparaison des niveaux de vie et des niveaux de dépenses. Série "Niveau de vie " 3*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 34, 91p.

SCHMAUS G. *Situation der Arbeitslosen in Luxemburg*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 35, 93p.

WAGNER A. *La recherche sur la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL 36.

DELVAUX B. *La distribution des revenus entre ménages en 1986 - Une comparaison de statistiques Luxembourg - Lorraine - Belgique*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 38, 61p.

HAUSMAN P. *Efficacité de la sécurité sociale dans la lutte contre la pauvreté*. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°39, 45p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1988*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°40, 210p.

BROWN J-C., WAGNER A., avec la collaboration de HAUSMAN P., KERGER A., MENARD G. *Projet de recommandation du conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale. Rapport préparatoire relatif au dispositif de suivi*. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 42,70p.

WAGNER A. *La loi sur le Revenu Minimum Garanti. Quelques avis du public*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n° 43, 64p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *L'endettement des ménages au Luxembourg 1985-1989. Série "Mode de vie"-I*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°45, 36p.

HAUSMAN P., avec la collaboration de LANGERS J. (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Démographie-Famille I*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°46, 54p.

HAUSMAN P., VECERNIK J. avec la collaboration du Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Revenus-Conditions de vie II*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°47, 63p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1989*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°48, 241p.

GAILLY B., HAUSMAN P. *Luxembourg, 1985 à 1989, une vague d'endettement. Série "Mode de vie" - 2*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°49, 29p.

HAUSMAN P. *Les Effets de la Protection Sociale dans la Communauté Européenne. Contribution au programme "Convergence en matière de Protection Sociale" (Commission C.E., DG V)*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°50, 44p.

HAUSMAN P. *Situation démographique de l'Europe des Douze - EUR12*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°51, 53p.

HAUSMAN P. *Les phénomènes associés au vieillissement de la population*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°52, 40p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1990*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°53, 274p.

GAILLY B. avec la collaboration de LAVALLEE P. (Statistics-Canada) *Insérer des nouveaux membres dans un panel longitudinal de ménages et d'individus: simulations*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°54, 49p. (Version anglaise disponible).

GAILLY B. *Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1991. Tome II*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°55, 55p.

HAUSMAN P. *Evolution générale du revenu des ménages : 1978-1990. Série "Niveau de vie" 4*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°56, 122p.

GAILLY B. *1985-1990. Endettement et risques de surendettement. Série "Mode de vie" - 3*. CEPS/INSTEAD 1994, coll : Cahier PSELL n°57, 41p.

SCHABER G., BOUSCH P. *L'intégration sociale des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°58, 44p.

GAILLY B., LAVALLEE P. *Insérer un échantillon complémentaire dans un panel longitudinal de ménages et d'individus : simulations. (2e partie)*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°59, 41p.

GAILLY B. *Revenus et endettement. Série "Mode de vie" - 4*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°60, 32p.

JEANDIDIER B., POUSSING N. *Mesure de l'efficacité des transferts sociaux selon une approche en termes de sécurisation du niveau de vie des ménages : une analyse statique puis dynamique, appliquée au cas du Luxembourg et de la Lorraine*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°61, 58p.

AUBRUN A. *Budget temps des femmes : l'opinion des femmes*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°62, 42p.

GAILLY B. *Dispositif des pondérations des individus et des ménages de 1985 à 1992*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°63, 41p.

GAILLY B. *1985-1991. L'endettement au Luxembourg. Diffusion et concentration. Série "Mode de vie" - 5*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°64, 20p.

RIEBSCHLÄGER M. *La variance des estimateurs d'un panel ménage. La méthode des groupes aléatoires appliquée au panel luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°65, 12p.

HAUSMAN P. *Etude comparative de l'efficacité de la protection sociale*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°66, 54p. (Version anglaise disponible).

SCHABER G., BOUSCH P. *Les politiques économiques et sociales et les personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes)*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°67, 103p.

SCHABER G., BOUSCH P. *La mise en oeuvre des politiques sociales et économiques en faveur des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes et l'Observatoire Européen portant sur le vieillissement démographique et les personnes âgées)*. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°68, 29p.

LEJEALLE B. *Actives, mais à quel prix ?* CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°69, 33p.

LEJEALLE B. *Les Luxembourgeoises moins actives que leurs homologues européennes. Etude comparative de la structure des ménages et de l'activité féminine au Luxembourg et dans six autres pays européens -(Suède, Pays-Bas, Belgique, Allemagne de l'Ouest, Danemark et Grande-Bretagne)*. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°70, 21p.

GAILLY B. *Les conditions de travail des personnes actives*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°71, 13p.

LEJEALLE B. *Etre au chômage au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°72, 20p.

AUBRUN A. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 4. Place et rôle de la femme dans la société*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°73, 50p.

HAUSMAN P. en collaboration avec VECERNIK J. et le Ministère de la Famille et de la Solidarité. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 3. Revenus-Conditions de vie*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°74, 57p.

GAILLY B. *1985-1992. L'endettement au Luxembourg. Série "Mode de vie" - 6*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°75, 27p.

PELS M. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 5. Encadrement institutionnel de la femme luxembourgeoise : Conditions juridiques - Politiques visant la famille - Mesures relatives à la formation et à l'emploi - Services d'aide*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°76, 65p.

HAUSMAN P. *Le revenu des ménages. Evolution de 1985 à 1992. Série "Niveau de vie " 5*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°77, 61p.

LEJEALLE B. *Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 6. Les familles monoparentales au Luxembourg ou élever seule son enfant au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°78, 33p.

HAUSMAN P. *L'évolution du niveau de vie des personnes au Grand-Duché de Luxembourg entre 1985 et 1992. Série "Niveau de vie " 6*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°79, 33p.

HAUSMAN P. *Le suivi des diplômés du BAC technique E.C.G. : Promotions 1987 à 1994*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°80, 69p.

KERGER A. en collaboration avec ARENDT N., FALCHERO L., MERTENS M. *Les demandeurs d'une admission en maison de soins. Les demandeurs d'une allocation de soins. Année 1994*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL N° 81, 64p. (publication à diffusion restreinte)

KERGER A. *Le maintien à domicile des personnes âgées - Analyse du fichier des clients de longue durée du Service d'Aides familiales/Aides seniors des régions nord, ouest et est*. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n° 82, 44p.

HAUSMAN P. *Les dépenses : Structure et poids dans le revenu des ménages. Série "Mode de vie" 7*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 83, 97p.

GAILLY B. *Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1993*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°84, 12p.

GAILLY B. *Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1994*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°85, 12p.

GAILLY B. *Procédure de pondération de l'étude relative aux employées privées*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°86, 16p.

GAILLY B. *Revenu du travail des jeunes en 1993. Equivalents à ceux de leurs aînés ?* Document PSELL n°87, CEPS/INSTEAD, 1996, 11p.

AUBRUN A., LEJEALLE B., HAUSMAN P. *Les employées de statut privé occupées au Luxembourg. Enquête réalisée pour la Chambre des Employés Privés 1995-1996*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 88, 158p. (diffusion interne).

GAILLY B. *Les mariés de l'an 1989. Pondération de la cohorte de 1991 à 1994*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°89,19p.

HAUSMAN P. *Le mode de vie des jeunes adultes : cohabitation avec les parents et départ du foyer parental. Série Mode de vie n° 8*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL N°90, 27p.

WAGNER A., SCHABER G. *Les mesures dans le domaine de l'emploi en faveur des groupes de personnes particulièrement désavantagées sur le marché du travail. Rapport sur le séminaire de suivi sur les décisions du Conseil de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi (Sommet d'ESSEN 1994)*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 91, 15p.

ZANARDELLI M. avec la participation du STATEC. *Les comportements de consommation au Luxembourg. Impact des caractéristiques socio-économiques des ménages selon différents niveaux d'agrégation des dépenses. Paru dans les Cahiers Economiques du STATEC. (Enquête Budgets des Ménages).Mode de vie n° 9*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 92, 65p. (diffusion interne).

LEJEALLE B. avec la participation du STATEC. *Les femmes et le chômage en 1994. Enquête Forces et Travail 1994*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 93, 60p.

GAILLY B. *Fondements méthodologiques de l'échantillon du PSELL n°2*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°94, 20p.

BORSENBERGER M., PELS M. *La politique familiale au Luxembourg - évolution au cours des cinq dernières années*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°95, 95p.

HAUSMAN P., LEJEALLE B. *Entre famille et activité professionnelle. Mode d'organisation des employées privées*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°96, 57p.

GAILLY B. *L'évolution de l'habitat au Luxembourg. 1985-1994. Série "Mode de vie " n°10*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°97, 42p.

KERGER A. *La mesure de la dépendance. Potentialités et limites du CTMSP pour son application au Grand-Duché de Luxembourg. Compte rendu de l'expérience-pilote réalisée au cours des mois de mai et juin 1996*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°98, 50p.

ZANARDELLI M. *Les comportements de consommation au Luxembourg. Une typologie des ménages. Série "Mode de vie " n°11*. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°99, 28p.

Recueil d'études sociales 1996. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°100, 300p.

GAILLY B. *Compenser l'absence de nouveaux immigrants dans le PSELL.1 ?* Document PSELL n°101, 42p.

GAILLY B. *Représentativité et pondération des échantillons du PSELL2. 1994-1995*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°102, CEPS/INSTEAD, 1997, 42p.

GAILLY B. *Propriétaire ou locataire : quelles habitations ? 1985-1994*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°103, 45p.

LEJEALLE B. *Femmes au foyer*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°104, 54p.

GAILLY B. *L'endettement des ménages au Luxembourg en 1994. Série "Mode de vie n°13"*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°105, 39p.

GAILLY B. *Habiter au Luxembourg. Les travaux dans l'habitation. 1985-1994. Série "Mode de vie n°14"*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°106, 41p.

LEJEALLE B. en collaboration avec le SCRIPT/Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. *Bacheliers, bachelières de la filière ECG*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°107, 41p.

AUBRUN A. *Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver ?* CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°108, 41p.

LEJEALLE B. *L'emploi du temps des femmes : un partage entre famille, ménage et activité professionnelle*. CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°109, 77p.

GAILLY B. *Représentativité et pondération des échantillons du PSELL 2. 1994-1996*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°110, 44p.

GAILLY B. *L'endettement des ménages au Luxembourg en 1996*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°111, 40p.

KLEIN C. *Eléments d'analyse économique des choix éducatifs au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°112, 40p.

HAUSMAN P., LANGERS J., LEJEALLE B. *La discrimination salariale entre hommes et femmes employés privés*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°113, 68p. (diffusion interne)

AUBRUN A. *Les perspectives familiales : les femmes peuvent-elles choisir librement entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ? Envisagent-elles de concilier les deux ? Comment ?* CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°114, 49p.

BERGER F., HAUSMAN P. *Revenu disponible et niveau de vie des ménages en 1996 et quelques aspects d'évolution : 1985-1996*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°115. (pas disponible).

BERGER F. *Habiter ou ne plus habiter chez ses parents*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°116. (pas disponible).

GAILLY B. *Représentativité et pondérations des échantillons du Psell 2. 1994-1997*. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°117, 48p.

LEJEALLE B. *Entre activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises*. CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°118, 148p.

LEJEALLE B. *Les femmes du secteur des banques et des assurances*. CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°119, 62p.

BORSENBERGER M., LEJEALLE B. *La garde des enfants au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°120, 44p.

JEANDIDIER B. en collaboration avec HAUSMAN P., VLEMINCKX K., DE WEVER R., ZANARDELLI M. *Dans quelle mesure les transferts de politique familiale et sociale réduisent-ils la fréquence et l'intensité de la pauvreté des enfants. Une comparaison France – Luxembourg – Etats-Unis*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°121, 44p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. *Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport détaillé*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°122, 136p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. *Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport de synthèse et tableau de bord*. CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°123, 50p.

LEJEALLE B. *Les différences salariales en 1995*. CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°124, 103p.

ZANARDELLI M., REINSTADLER A. *Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°125a, 82p.

ZANARDELLI M., HAUSMAN P., RAY J-C., REINSTADLER A., *Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité : Annexes*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°125b, 219p.

BROSIUS J. *A la recherche des déterminants de la durée du chômage au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°126, 64p.

KUEPIE M. *Evolution des configurations familiales des ménages au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°127, 68p.

LEJEALLE B. *Formation initiale, formation professionnelle et profession*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°129, 56p.

KLEIN C. *Rendement moyen de l'éducation et l'effet des interruptions involontaires des carrières professionnelles sur le rendement de l'éducation*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°131, 33p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) *Les gains d'activité des jeunes adultes européens sont-ils liés à la générosité des transferts sociaux ? Une analyse au moyen de modèles multiniveaux*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°132, 98p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) *Application de modèles multiniveaux à la mesure du lien entre la générosité des transferts sociaux et les gains d'activité des jeunes adultes européens*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°133, 58p.

REINSTADLER A., BORSENBARGER M., CANTILLON B. (UFSIA, Université de Anvers), HAUSMAN P., JEANDIDIER B. (ADEPS, Université Nancy 2), PASSOT L. (UFSIA, Université de Anvers), RAY J-C. (ADEPS, Université Nancy 2). *Analyse comparative des effets de la politique familiale dans certains pays francophones*. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°134, 110p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B. *Pauvreté des enfants dans l'Union Européenne et transferts sociaux : quels liens entre générosité, ciblage, efficacité, efficience et équité ?*, CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°135, 22p.

BORSENBARGER M. *Les solidarités des 45-64 ans avec leurs parents âgés*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°136, 75p.

KUEPIE M. *Le passage à l'âge adulte au Luxembourg : de la fin des études à la fondation de la famille*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°137, 39p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B., RAY J-C., KOP J-L. *Les enfants pauvres au Luxembourg et en Europe. Comment se positionne le Luxembourg, comparativement aux autres pays de l'Europe, du point de vue de la pauvreté des enfants ?* CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°138, 81p.

C. KLEIN. *La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois*. CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°139, 67p.

C. KLEIN. *Estimation du rendement du capital humain en Lorraine et au Luxembourg à partir de données de panels*. CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°140, 41p.

F. BERGER, C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. *Dynamique de pauvreté, événements matrimoniaux et événements d'emploi en Europe : y a-t-il une différence entre les hommes et les femmes ?* CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°141.

F. BERGER, B. JEANDIDIER. *Accompagner une réforme fiscale : avec une prime pour l'emploi ou avec une hausse des allocations familiales ?* CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°142.

J. BROSIUS. *Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°143.

B. LEJEALLE. *Une typologie de trajectoires professionnelles féminines*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°144.

B. JEANDIDIER. *Pensions alimentaires pour enfants lors du divorce : les juges appliquent-ils implicitement un barème économiquement justifié ?*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°145.

J. BROSIUS. *Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg*. CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°146.

(Septembre 2005)

