Comment se structure le salaire social minimum au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **salaire social minimum** est le salaire mensuel brut minimal obligatoire que tout employeur doit verser à un salarié sous contrat de travail soumis au droit luxembourgeois. Il est **indexé** automatiquement, modulé selon l'âge et la **qualification** du salarié, et son non-respect entraîne des **sanctions administratives** et des redressements.

Montants bruts mensuels applicables depuis le 1er juin 2026 (indice 992,24) :

Catégorie de salarié	% du SSM	Montant mensuel brut
Salarié non qualifié ? 18 ans	100 %	2 771,33 €
Salarié qualifié ? 18 ans	120 %	3 325,60 €
Salarié 17 à <18 ans	80 %	2 217,06 €
Salarié 15 à <17 ans	75 %	2 078,50 €

Définition

Le **salaire social minimum** est le seuil légal minimal de rémunération en dessous duquel un employeur ne peut pas rémunérer un salarié, sauf dérogations prévues par la loi. Il s'applique à tout salarié sous contrat de travail luxembourgeois, quelle que soit sa **nationalité**, le type de contrat (**CDI**, **CDD**, temps plein ou partiel), ou la **convention collective**, sauf si celle-ci prévoit un minimum plus favorable. Exprimé en montants bruts mensuels (base 40 heures/semaine) ou en taux horaires, le SSM sert également de base pour le calcul des **cotisations sociales** et certaines prestations.

Questions fréquentes

Comment obtenir le taux majoré de 120% du salaire social minimum ?

Pour bénéficier du taux qualifié (120% du SSM), le salarié doit posséder un diplôme d'apprentissage (CATP, DAP), un certificat CCM ou CCP avec 2 ans d'expérience, un CITP avec 5 ans d'expérience, ou justifier de 10 ans d'expérience professionnelle dans la profession concernée.

Le salaire social minimum s'applique-t-il aux contrats à temps partiel et aux travailleurs étrangers ?

Oui, le SSM s'applique à tous les salariés sous contrat luxembourgeois, quelle que soit leur nationalité, le type de contrat (CDI, CDD) ou la durée de travail. Pour les temps partiels, le montant est proratisé selon l'horaire contractuel.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le salaire social minimum ?

L'employeur doit vérifier et conserver les justificatifs de qualification, appliquer les montants indexés automatiquement, verser le salaire au moins une fois par mois en euros, et respecter l'égalité de traitement entre salariés de même qualification sous peine de sanctions administratives jusqu'à 25 000 € par salarié.

Quels sont les montants du salaire social minimum au Luxembourg ?

Depuis le 1er mai 2025, le salaire social minimum s'élève à 2 703,74 € brut mensuel pour un salarié non qualifié de 18 ans ou plus, 3 244,48 € pour un salarié qualifié, 2 162,99 € pour un salarié de 17 à 18 ans, et 2 027,80 € pour un salarié de 15 à 17 ans.

Conditions d’exercice

Conditions générales :

- Le salarié doit être âgé d'**au moins 15 ans** pour travailler.
- Le contrat doit être soumis au **droit luxembourgeois**.
- Le salaire est versé **au moins une fois par mois**, en **euros**.
- Application dès le premier jour de travail.

Qualification professionnelle (taux majoré à 120 %) :

- Diplôme d'apprentissage (**CATP**, **DAP**).
- Certificat de capacité manuelle (**CCM**) ou professionnelle (**CCP**) + **2 ans d'expérience**.
- Certificat d'initiation technique et professionnelle (**CITP**) + **5 ans d'expérience**.
- **10 ans d'expérience professionnelle** dans la profession concernée, sans diplôme officiel.

Vérification des qualifications :

- L'employeur doit vérifier la validité des titres ou certificats.
- Pour les **diplômes étrangers**, une reconnaissance officielle par le **Service de reconnaissance des diplômes** est requise en cas de doute.
- Conservation des justificatifs dans le dossier du salarié.

Modalités pratiques

Montants actuels depuis le 1er juin 2026 (indice 992,24) :

Catégorie de salarié	% du SSM	Montant mensuel brut	**Taux horaire***
Salarié non qualifié ? 18 ans	100 %	2 771,33 €	16,02 €
Salarié qualifié ? 18 ans	120 %	3 325,60 €	19,22 €
Salarié 17 à <18 ans	80 %	2 217,06 €	12,82 €
Salarié 15 à <17 ans	75 %	2 078,50 €	12,01 €

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

*Taux horaire calculé sur base de 173 heures mensuelles.

Règles d'application :

- **Temps partiel** : Montant proratisé selon l'horaire contractuel.
- **Indexation automatique** : Ajustement selon l'indice des prix à la consommation (STATEC).
- **Travail de nuit, dimanche, jours fériés** : Majorations légales ou conventionnelles s'ajoutent au SSM.
- **Avantages en nature** : Exclus du calcul, sauf disposition contraire.

Cas particuliers :

- **Apprentis** : Rémunération spécifique selon un pourcentage du SSM (voir réglementation de l'apprentissage).
- **Étudiants salariés** : 80 % du SSM non qualifié (2 217,06 €).
- **Personnes handicapées** : Réduction possible par décision ministérielle avec encadrement spécifique.
- **Stagiaires** : Rémunération selon statut et durée du stage.

Pratiques et recommandations

Gestion des qualifications :

- Conserver une **copie du diplôme** ou attestation pour tout salarié qualifié.
- Vérifier l'équivalence des **diplômes étrangers** auprès du **Service de reconnaissance des diplômes**.
- Documenter l'expérience professionnelle de **10 ans** pour les salariés sans diplôme.
- Appliquer le taux qualifié dès validation des justificatifs.

Suivi des indexations :

- Surveiller les publications du **STATEC** pour les mises à jour de l'indice.
- Mettre à jour automatiquement les salaires lors des indexations.
- Informer les salariés des nouveaux montants (affichage ou note interne).
- Utiliser des outils numériques pour automatiser le suivi des indexations.

Gestion des tranches d'âge :

- Anticiper les augmentations automatiques aux seuils d'âge (15, 17, 18 ans).
- Adapter les contrats lors du passage à 18 ans.
- Vérifier la cohérence entre âge, qualification et rémunération.

Contrôles et conformité :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Effectuer des **audits internes** réguliers des salaires.
- Conserver les justificatifs pendant **5 ans minimum**.
- Garantir l'**égalité de traitement** entre salariés de même qualification.
- Préparer les documents pour les contrôles de l'**ITM**.

Cadre juridique

Textes fondamentaux :

- **Code du travail luxembourgeois, articles L.222-1 à L.222-10** : Dispositions sur le SSM.
- **Article L.222-1** : Principe du SSM.
- **Article L.222-4** : SSM pour salariés qualifiés.
- **Article L.222-5** : SSM des jeunes travailleurs de 15 à 18 ans.
- **Article L.222-9** : Fixation du taux mensuel du SSM non qualifié.

Textes d'application :

- **Loi du 20 décembre 2024** : Relèvement du niveau du SSM.
- **Loi modifiée du 22 juin 1963** : Indexation des salaires.
- **Code de la sécurité sociale** : Base de calcul des cotisations.

Contrôles et sanctions :

- **Article L.222-10** : Sanctions en cas de non-respect du SSM.
- **ITM** : Contrôles et redressements.
- **Tribunal administratif** : Recours contre décisions administratives.

Sanctions pour non-respect :

- Amende administrative jusqu'à **25 000 €** par salarié concerné.
- Rappel de salaire avec **intérêts légaux**.
- Poursuites pénales en cas de récidive ou fraude.

Points d'attention :

- Les montants sont ajustés régulièrement : suivre les publications du **STATEC**.
- Le taux qualifié nécessite une preuve formelle de qualification.
- L'**égalité de traitement** est impérative pour des qualifications identiques.
- La prochaine indexation dépend de l'évolution de l'indice des prix.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois