Le salarié à temps partiel a-t-il droit au salaire social minimum proratisé ?

Réponse courte

Oui, le salarié à temps partiel a droit au **salaire social minimum proratisé**. Le montant du salaire social minimum doit être calculé au **prorata** de la durée de travail convenue dans son contrat, en appliquant le **taux horaire du SSM** au nombre d'heures effectivement prestées.

L'employeur doit garantir que la rémunération mensuelle du salarié à temps partiel n'est **jamais inférieure** au SSM horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées, et ce, dès le **premier jour** du contrat. Les primes, avantages en nature ou indemnités ne peuvent pas être inclus dans ce calcul, sauf disposition légale contraire.

Définition

Le **salaire social minimum** constitue le seuil légal de rémunération applicable à tout salarié lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois, indépendamment de la durée de travail convenue.

Le niveau du SSM est fixé par la loi (en dernier lieu la loi du **20 décembre 2024**) et adapté périodiquement à l'évolution du coût de la vie. Il existe deux montants distincts : le **SSM non qualifié** et le **SSM qualifié** (augmenté de 20% pour les salariés qualifiés au sens de l'article L.222-4 du Code du travail).

Le **travail à temps partiel** se définit comme une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment calculer le salaire social minimum pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Le salaire social minimum pour un salarié à temps partiel se calcule au prorata de sa durée de travail. Il faut diviser le montant mensuel du SSM par 173 heures (durée légale mensuelle), puis multiplier par le nombre d'heures travaillées. Par exemple, un salarié non qualifié travaillant 20 heures par semaine recevra la moitié du SSM mensuel.

Les primes et avantages peuvent-ils être inclus dans le calcul du salaire minimum proratisé ?

Non, les primes, avantages en nature ou indemnités ne peuvent pas être inclus dans le calcul du salaire social minimum proratisé, sauf si la loi le prévoit expressément. L'employeur doit garantir que la rémunération de base respecte le salaire minimum horaire multiplié par les heures prestées.

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect du salaire minimum proratisé ?

Le non-respect du salaire social minimum proratisé expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des rappels de salaire en faveur du salarié. Il est donc impératif de vérifier systématiquement la conformité du salaire versé aux salariés à temps partiel.

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

Qui a droit au salaire social minimum proratisé au Luxembourg ?

Tout salarié à temps partiel lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois a droit au SSM proratisé, dès le premier jour d'exécution du contrat. Cette règle s'applique sans condition d'ancienneté, d'âge (sauf dispositions spécifiques pour les moins de 18 ans) ou de nationalité.

Conditions d’exercice

Tout salarié à temps partiel bénéficie du SSM, calculé au **prorata** de la durée de travail convenue dans son contrat.

L'employeur doit garantir que la rémunération mensuelle du salarié à temps partiel, rapportée à sa durée de travail effective, n'est jamais inférieure au **SSM horaire** multiplié par le nombre d'heures prestées.

Cette règle s'applique dès le **premier jour** d'exécution du contrat, sans condition d'ancienneté, d'âge (sous réserve des dispositions spécifiques pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans) ou de nationalité.

Modalités pratiques

Le calcul du SSM proratisé s'effectue en divisant le montant mensuel du SSM par la durée légale mensuelle de travail (**173 heures** pour un temps plein de 40 heures/semaine), puis en multipliant le résultat par le nombre d'heures de travail convenues dans le contrat à temps partiel.

Par exemple, pour un salarié non qualifié travaillant **20 heures par semaine**, la rémunération minimale sera égale à la **moitié** du SSM mensuel.

En cas d'**heures complémentaires**, celles-ci doivent également être rémunérées au moins au taux horaire du SSM. Les primes, avantages en nature ou indemnités ne peuvent être inclus dans le calcul du SSM, sauf si la loi le prévoit expressément.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **mentionner explicitement** dans le contrat de travail à temps partiel la référence au SSM et le mode de calcul du salaire proratisé. L'employeur doit veiller à l'**actualisation automatique** du salaire lors de toute revalorisation légale du SSM.

En cas de modification de la durée de travail, le salaire doit être **ajusté en conséquence**. Il est conseillé de conserver une **traçabilité** des calculs et des bulletins de paie pour prévenir tout litige relatif au respect du SSM.

Un **contrôle régulier** du respect du SSM proratisé doit être effectué, notamment lors de l'établissement des bulletins de salaire.

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

Cadre juridique

- **Articles L.222-1 à L.222-10 du Code du travail** : dispositions relatives au salaire social minimum
- **Article L.123-1 et suivants du Code du travail** : régime du travail à temps partiel
- **Loi du 20 décembre 2024** portant relèvement du niveau du salaire social minimum
- **Loi modifiée du 22 juin 1963** : adaptation des salaires à l'évolution du coût de la vie
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** du Luxembourg relative à l'application du SSM aux contrats à temps partiel

Le non-respect du SSM proratisé expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à des **rappels de salaire** en faveur du salarié. Il est impératif de vérifier systématiquement la conformité du salaire versé aux salariés à temps partiel.

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.