Dérogation au salaire social minimum par contrat : est-ce possible ?

Réponse courte

Non, il est **impossible** de déroger au salaire social minimum par contrat ou convention au Luxembourg. Toute clause contractuelle ou conventionnelle prévoyant une rémunération inférieure au SSM légal est **nulle de plein droit**, même si le salarié l'a acceptée ou signée.

Seules les exceptions **expressément prévues par la loi** s'appliquent, notamment pour les **jeunes travailleurs** de moins de 18 ans et les **apprentis**. Toute tentative de contournement expose l'employeur à des **sanctions administratives et pénales**, ainsi qu'à des **rappels de salaire rétroactifs**.

Définition

Le **salaire social minimum** est la rémunération brute minimale légale que tout employeur doit garantir à ses salariés au Luxembourg. Il s'applique à **tous les salariés**, indépendamment de leur nationalité, de la nature de leur contrat ou du secteur d'activité.

Le montant du SSM est fixé par la loi (en dernier lieu la **loi du 20 décembre 2024**) et est régulièrement adapté en fonction de l'évolution de l'**indice des prix à la consommation**. Ce caractère d'**ordre public** signifie qu'aucune dérogation conventionnelle n'est possible.

Questions fréquentes

Peut-on prévoir un salaire inférieur au salaire social minimum dans un contrat de travail au Luxembourg ?

Non, il est impossible de déroger au salaire social minimum par contrat ou convention au Luxembourg. Toute clause contractuelle prévoyant une rémunération inférieure au SSM légal est nulle de plein droit, même si le salarié l'a acceptée ou signée.

Quelles sont les sanctions pour un employeur qui ne respecte pas le salaire social minimum ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 euros, des sanctions pénales, et doit verser rétroactivement la différence entre le salaire payé et le SSM légal. L'Inspection du travail et des mines peut exiger ces rappels de salaire.

Qui peut bénéficier d'un salaire inférieur au salaire social minimum au Luxembourg ?

Seules les exceptions expressément prévues par la loi s'appliquent : les jeunes travailleurs de 15 à 17 ans (75% du SSM), ceux de 17 à 18 ans (80% du SSM), et les apprentis selon leur année d'apprentissage (27%, 37% ou 47% du SSM).

Un salarié peut-il renoncer à son droit au salaire social minimum ?

Non, il est interdit de solliciter ou d'accepter une renonciation du salarié à ce droit d'ordre public. Même si le salarié accepte un salaire inférieur, l'employeur reste tenu de verser la différence avec le SSM légal.

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

Conditions d’exercice

La loi luxembourgeoise impose le respect **strict** du salaire social minimum pour tout salarié âgé de **18 ans accomplis**.

Des taux spécifiques, inférieurs au taux normal, sont prévus **uniquement** pour :

- Les **jeunes travailleurs** âgés de 15 à 17 ans (75% du SSM non qualifié)
- Les **jeunes travailleurs** âgés de 17 à 18 ans (80% du SSM non qualifié)
- Les **salariés qualifiés** bénéficient d'une majoration (120% du SSM non qualifié)
- Les **apprentis**, qui perçoivent une indemnité d'apprentissage fixée par règlement grand-ducal selon le métier et l'année de formation

Aucun autre abaissement du SSM n'est autorisé, sauf disposition **expresse de la loi**. Les conventions collectives, accords d'entreprise ou contrats individuels ne peuvent prévoir un salaire inférieur au minimum légal.

Modalités pratiques

Toute clause contractuelle ou conventionnelle fixant une rémunération inférieure au SSM légal est **réputée nulle** et de nul effet. L'employeur reste tenu de verser au salarié la différence entre le salaire effectivement payé et le SSM, même si le salarié a accepté ou signé une telle clause.

En cas de contrôle ou de litige, l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut exiger le paiement rétroactif des montants dus, assortis de sanctions administratives et pénales. Les salariés peuvent également saisir le **tribunal du travail** pour obtenir le paiement du salaire minimum et des dommages et intérêts.

La prescription pour réclamer les arriérés de salaire est de **trois ans** à compter de la date d'exigibilité.

Pratiques et recommandations

Il est **impératif** pour les employeurs de vérifier systématiquement que la rémunération versée à chaque salarié respecte le montant du SSM applicable, en tenant compte de l'âge et de la qualification professionnelle.

Les responsables RH doivent s'assurer que les contrats de travail, avenants, conventions collectives ou accords d'entreprise ne comportent **aucune clause dérogatoire** au SSM. Toute tentative de contournement, même avec l'accord écrit du salarié, expose l'employeur à des sanctions.

Il est recommandé de :

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

- **Consulter régulièrement** les mises à jour légales concernant le montant du SSM
- **Former** les équipes RH à la conformité salariale
- **Documenter** toutes les décisions relatives aux rémunérations
- **Vérifier** systématiquement la conformité lors de chaque embauche

Cadre juridique

- **Articles L.222-1 à L.222-10 du Code du travail** : dispositions relatives au salaire social minimum
- **Article L.222-7 du Code du travail** : interdiction d'abaisser les taux du SSM par accord individuel ou convention collective
- **Loi du 20 décembre 2024** portant relèvement du niveau du SSM
- **Jurisprudence constante** de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur l'interdiction des clauses dérogatoires
- **Circulaires et instructions de l'ITM** relatives au respect du salaire social minimum

Le non-respect du salaire social minimum expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant atteindre **25 000 euros** et à des **sanctions pénales**. Il est **interdit** de solliciter ou d'accepter une renonciation du salarié à ce droit d'ordre public.

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.