# Inclure les primes dans le calcul du salaire minimum : quelles règles ?

## Réponse courte

Seules les primes ayant un caractère **régulier, permanent et non aléatoire** peuvent être incluses dans le calcul du salaire social minimum au Luxembourg. Les primes **occasionnelles, variables ou conditionnelles** (comme les primes de rendement, d'assiduité ou exceptionnelles) sont **exclues** de ce calcul.

L'employeur doit pouvoir justifier que les primes intégrées répondent aux critères de régularité et d'inconditionnalité. Toute inclusion abusive de primes non régulières expose à des **sanctions administratives** et **pénales**, avec obligation de régularisation et rappel de salaire.

## Définition

Le **salaire social minimum** (SSM) au Luxembourg est le seuil légal de rémunération brute horaire ou mensuelle en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé pour un travail à temps plein.

Régi par les articles L.222-1 et suivants du Code du travail et régulièrement adapté par la loi et l'indexation automatique, le SSM distingue :

- Le **taux normal** : salariés de 18 ans et plus
- Le **taux majoré** : salariés qualifiés (+20%)

Le SSM vise à garantir un **niveau de vie décent** et à lutter contre la **précarité salariale**.

## Questions fréquentes

**Comment vérifier si une prime peut être intégrée au salaire minimum social ?**

Une prime doit respecter quatre critères cumulatifs : la régularité (versement mensuel systématique), la permanence (caractère définitif), l'inconditionnalité (pas de conditions de performance) et la prévisibilité (montant fixe et connu à l'avance). L'employeur doit pouvoir justifier ces critères.

**Quelles primes peuvent être incluses dans le calcul du salaire minimum social au Luxembourg ?**

Seules les primes ayant un caractère régulier, permanent et non aléatoire peuvent être incluses dans le calcul du salaire minimum social. Il s'agit des primes inconditionnelles, prévisibles, versées systématiquement chaque mois et certaines primes d'ancienneté automatiques.

**Quelles primes sont exclues du calcul du salaire minimum social ?**

Les primes de rendement, de performance, d'assiduité, de ponctualité, les primes exceptionnelles, discrétionnaires, les gratifications ponctuelles et toutes les primes soumises à conditions sont exclues du calcul du salaire minimum social.

**Quels sont les risques en cas d'inclusion abusive de primes dans le calcul du SMS ?**

L'inclusion abusive de primes non régulières expose l'employeur à des redressements, des sanctions administratives jusqu'à 25 000 euros, des poursuites pénales, ainsi qu'à l'obligation de régularisation et de rappel de salaire.


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

## Conditions d’exercice

Le calcul du SSM repose **exclusivement** sur la rémunération de base contractuelle, à l'exclusion de la plupart des accessoires du salaire.

**Peuvent être incluses :**

- Primes à caractère **régulier et permanent**
- Primes **inconditionnelles** et **prévisibles**
- Primes versées **systématiquement** chaque mois
- Certaines primes d'**ancienneté automatiques**

**Doivent être exclues :**

- Primes de **rendement** ou de **performance**
- Primes d'**assiduité** ou de **ponctualité**
- Primes **exceptionnelles** ou **discrétionnaires**
- **Gratifications** ponctuelles
- Primes soumises à **conditions**

## Modalités pratiques

**Analyse de l'éligibilité des primes :**

Pour déterminer si une prime peut être intégrée au calcul du SSM :

**Critères cumulatifs à respecter :**

1. **Régularité** : versement mensuel systématique
2. **Permanence** : caractère définitif et non révocable
3. **Inconditionnalité** : pas de conditions de performance
4. **Prévisibilité** : montant fixe et connu à l'avance

**Justification obligatoire :**

- Documentation de la nature de chaque prime
- Conservation des justificatifs pendant 5 ans
- Capacité à démontrer les critères en cas de contrôle ITM

**Calcul pratique :**

- Salaire de base + primes éligibles ? SSM applicable
- Vérification mensuelle de la conformité


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

## Pratiques et recommandations

**Pour garantir la conformité :**

**Distinction claire :**

- **Séparer** dans les bulletins de paie : salaire de base / accessoires
- **Identifier** séparément les primes variables
- **Ne jamais agréger** les primes conditionnelles au salaire de base

**Documentation recommandée :**

- Tableau récapitulatif des primes et leur nature
- Justification écrite de l'inclusion/exclusion
- Traçabilité des décisions

**Points de vigilance :**

- En cas de doute : **exclure** la prime du calcul
- Solliciter l'avis de l'ITM si nécessaire
- Consulter la jurisprudence applicable
- Vérifier que le salaire de base seul atteint le SSM

## Cadre juridique

- **Articles L.222-1 à L.222-9** du Code du travail : définition et calcul du SSM
- **Loi du 20 décembre 2024** : adaptation du montant du SSM à partir du 1er janvier 2025 (article L.222-9)
- **Échelle mobile des salaires** (article L.223-1) : adaptation automatique des montants à l'indice, 992,24 depuis le 1er juin 2026
- **Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice, arrêt du 27 janvier 2011 (n° 35315) : exclusion des primes non régulières
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : compétence de contrôle et de sanction


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

L'inclusion **abusive** de primes non régulières dans le calcul du salaire social minimum expose l'employeur à des **redressements** et à une **amende de 251 à 25 000 euros** (article L.222-10). Il est **impératif** de vérifier la régularité et le caractère inconditionnel des primes avant toute intégration.

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.