

# Le salaire minimum s'applique-t-il aux salariés en période d'essai ?

## Réponse courte

Oui, le **salaire social minimum** s'applique **dès le premier jour de travail**, y compris pendant la **période d'essai**. Le Code du travail luxembourgeois n'autorise **aucune dérogation** à ce principe : un salarié non qualifié doit percevoir au minimum **2 703,74 € bruts par mois** et un salarié qualifié **3 244,48 € bruts par mois** (valeurs depuis le 1er mai 2025, indice 968,04).

La période d'essai, encadrée par l'**article L.121-5**, ne modifie en rien les obligations salariales de l'employeur. Elle permet uniquement une rupture facilitée du contrat, mais le **salaire convenu**, jamais inférieur au SSM applicable, doit figurer dans le contrat de travail et être versé intégralement chaque mois.

## Définition

La **période d'essai** est une phase initiale facultative du contrat de travail durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent leur collaboration. Sa durée varie de **deux semaines à douze mois** selon la qualification et le niveau de rémunération du salarié, conformément à l'**article L.121-5** du Code du travail. Pendant cette période, les conditions de rupture sont assouplies, mais les **droits salariaux** demeurent identiques à ceux d'un salarié confirmé.

Le SSM s'applique sans condition d'ancienneté : il constitue un **plancher d'ordre public** auquel ni le contrat individuel, ni la convention collective, ni la période d'essai ne peuvent déroger à la baisse. Toute clause contraire serait nulle de plein droit.

## Questions fréquentes

### Le salaire minimum est-il proratisé pour un temps partiel pendant la période d'essai ?

Oui, pour un salarié à temps partiel en période d'essai, le salaire minimum est proratisé selon l'horaire contractuel par rapport à l'horaire de référence de 40 heures par semaine.

### Le salaire social minimum s'applique-t-il pendant la période d'essai au Luxembourg ?

Oui, le salaire minimum s'applique dès le premier jour de travail, y compris pendant la période d'essai. Le Code du travail luxembourgeois n'autorise aucune dérogation : un salarié non qualifié doit percevoir au minimum 2 703,74 € bruts par mois et un salarié qualifié 3 244,48 € bruts par mois.

### Peut-on payer un salarié en période d'essai moins que le salaire minimum au Luxembourg ?

Non, aucune clause contractuelle ou conventionnelle ne peut déroger au salaire minimum, même pendant la période d'essai. Le salaire minimum est un plancher d'ordre public et toute clause prévoyant une rémunération inférieure est nulle de plein droit.

### Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le salaire pendant la période d'essai au Luxembourg ?

L'employeur doit mentionner un salaire au moins égal au salaire minimum applicable dans le contrat, le verser mensuellement en euros, appliquer automatiquement les indexations en cours d'essai et détailler les éléments de rémunération sur le bulletin de paie.

## Quels risques encourt l'employeur qui paie en dessous du salaire minimum pendant la période d'essai au Luxembourg ?

L'employeur s'expose à un rappel de salaire intégral assorti d'intérêts légaux et à des amendes administratives de l'ITM pouvant atteindre 25 000 € par salarié concerné. Une rupture en cours d'essai n'autorise jamais une retenue sur le salaire minimum du.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions d'application du SSM pendant la période d'essai en fonction de la situation du salarié.

Situation du salarié	Application du SSM
Salarié non qualifié, 18 ans et plus	2 703,74 € bruts/mois dès le 1er jour
Salarié qualifié (CATP, DAP, etc.)	3 244,48 € bruts/mois dès le 1er jour
Salarié 17 à moins de 18 ans	2 162,99 € bruts/mois (80 % du SSMNQ)
Salarié 15 à moins de 17 ans	2 027,80 € bruts/mois (75 % du SSMNQ)
Temps partiel pendant l'essai	Proratisation selon l'horaire contractuel

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre du SSM pendant la période d'essai obéit à des règles concrètes que l'employeur doit respecter scrupuleusement, sous peine de redressement par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Obligation	Modalité d'application
Mention dans le contrat	Salaire fixe au moins égal au SSM applicable
Versement	Mensuel, en euros, au plus tard à la fin du mois
Indexation	Application automatique des tranches indiciaires en cours d'essai
Heures supplémentaires	Majoration distincte, en plus du SSM
Bulletin de paie	Detail des éléments de rémunération obligatoire

## Pratiques et recommandations

**Inscrire** le salaire de base dans le contrat de travail en respectant strictement le SSM applicable à la qualification du salarié. La mention d'un salaire inférieur, même provisoire, expose l'employeur à un rappel de salaire et à des sanctions administratives.

**Vérifier** la qualification du salarié avant l'embauche en demandant les diplômes ou attestations d'expérience justifiant l'application du SSMQ. Cette vérification évite les contestations ultérieures sur le taux applicable.

**Appliquer** automatiquement les indexations qui interviendraient durant la période d'essai. L'employeur doit ajuster le salaire dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle tranche indiciaire, sans attendre la fin de l'essai.

**Documenter** le suivi de la période d'essai par des évaluations écrites, tout en garantissant le versement intégral du salaire. Une rupture en cours d'essai n'autorise jamais une retenue sur le SSM dû pour la période travaillée.

**Conserver** les bulletins de paie et contrats pendant au moins cinq ans pour répondre à un éventuel contrôle de l'ITM ou à une action prud'homale du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-5</u> du Code du travail	Régime juridique de la période d'essai
Article <u>L.222-1</u> du Code du travail	Principe et montant du salaire social minimum
Article <u>L.222-4</u> du Code du travail	SSM majoré pour les salariés qualifiés
Article <u>L.222-9</u> du Code du travail	Rémunération des jeunes travailleurs
Articles <u>L.611-1</u> et suivants	Compétences de contrôle de l' <u>ITM</u>

La période d'essai n'est ni un stage, ni une formation : c'est un **contrat de travail** soumis à toutes les obligations salariales. L'employeur qui verserait un salaire inférieur au SSM s'expose à un **rappel de salaire intégral** assorti d'intérêts légaux. L'ITM peut prononcer des **amendes administratives** pouvant atteindre 25 000 € par salarié concerné.

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.