# 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 **2 771,33 € bruts par mois** et un salarié qualifié **3 325,60 € bruts par mois** (valeurs depuis le 1er juin 2026, indice 992,24).

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 proratise pour un temps partiel pendant la periode d'essai ?**

Oui, pour un salarie a temps partiel en periode d'essai, le salaire minimum est proratise selon l'horaire contractuel par rapport a l'horaire de reference de 40 heures par semaine.

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

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

**Peut-on payer un salarie en periode d'essai moins que le salaire minimum au Luxembourg ?**

Non, aucune clause contractuelle ou conventionnelle ne peut deroger au salaire minimum, meme pendant la periode d'essai. Le salaire minimum est un plancher d'ordre public et toute clause prevoyant une remuneration inferieure est nulle de plein droit.

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

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


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

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

L'employeur s'expose a un rappel de salaire integral assorti d'interets legaux et a des amendes administratives de l'ITM pouvant atteindre 25 000 € par salarie concerne. 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 | 2 771,33 € bruts/mois dès le 1er jour |
| Salarié qualifié (CATP, DAP, etc.) | 3 325,60 € bruts/mois dès le 1er jour |
| Salarié 17 à moins de 18 ans | 2 217,06 € bruts/mois (80 % du SSMNQ) |
| Salarié 15 à moins de 17 ans | 2 078,50 € 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 egal 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 supplementaires | Majoration distincte, en plus du SSM |
| Bulletin de paie | Detail des elements 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.


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

**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 du salarié devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

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

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.