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

Réponse courte

Le **salaire social minimum** d'un salarié à temps partiel se calcule **au prorata** de son horaire contractuel par rapport à l'horaire de référence à temps plein de **40 heures par semaine** (**173 heures par mois**). Le principe est posé par les **articles L.123-1 et suivants** du Code du travail.

Concrètement, un salarié non qualifié travaillant **20 heures par semaine** (mi-temps) doit percevoir au minimum **1 385,67 € bruts par mois**, soit 50 % du SSMNQ de **2 771,33 €**. Le calcul s'effectue indifféremment sur la base du **taux horaire de 16,0193 €** ou par application directe du pourcentage d'occupation au montant mensuel plein. Toute clause prévoyant une rémunération inférieure est réputée non écrite.

Définition

Le **temps partiel** désigne, au sens de l'**article L.123-1**, tout horaire de travail inférieur à l'horaire normal de référence applicable dans l'entreprise. Le contrat doit être écrit et préciser la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue, ainsi que la répartition des heures sur la semaine. Le salarié à temps partiel bénéficie des **mêmes droits** que ses collègues à temps plein, calculés au prorata de son temps de travail.

La proratisation s'applique au SSM comme à tous les éléments de rémunération à caractère mensuel : prime de fin d'année, gratifications, treizième mois conventionnel. Les majorations pour heures supplémentaires, dimanches ou jours fériés s'ajoutent au salaire de base proratisé.

Questions fréquentes

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

Le salaire minimum d'un salarie a temps partiel se calcule au prorata de son horaire contractuel par rapport a l'horaire de reference de 40 heures par semaine (173 heures par mois). On applique le coefficient heures contractuelles divise par 40 au montant mensuel plein.

Les avantages collectifs sont-ils proratises pour un temps partiel au Luxembourg ?

Oui, les avantages collectifs comme les cheques-repas, la prime de fin d'annee ou le treizieme mois conventionnel doivent etre proratises selon la meme regle que le salaire de base. Le principe d'egalite de traitement avec les salaries a temps plein s'impose.

Peut-on prevoir un salaire inferieur au salaire minimum proratise pour un temps partiel au Luxembourg ?

Non, le salaire minimum proratise constitue un plancher absolu et aucune negociation individuelle ne peut le reduire. Toute clause prevoyant une remuneration inferieure est reputee non ecrite et expose l'employeur a un rappel de salaire et a une amende de l'ITM.

Que faire en cas de changement d'horaire d'un salarie a temps partiel au Luxembourg ?

L'employeur doit formaliser un avenant signe par les deux parties precisant le nouvel horaire. Une augmentation ou une reduction de l'horaire entraine une nouvelle proratisation du salaire minimum applicable.

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

Quel est le salaire minimum pour un mi-temps de 20 heures par semaine au Luxembourg ?

Un salarie non qualifie travaillant 20 heures par semaine doit percevoir au minimum 1 351,87 € bruts par mois, soit 50 % du salaire minimum non qualifié de 2 703,74 €. Le calcul peut aussi s'effectuer sur la base du taux horaire de 15,6286 €.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous illustre le calcul du SSM proratisé selon différents horaires fréquemment rencontrés dans les entreprises luxembourgeoises.

Horaire hebdomadaire	SSM mensuel proratisé (non qualifié)
40 h (temps plein)	2 771,33 €
32 h (80 %)	2 217,06 €
30 h (75 %)	2 078,50 €
24 h (60 %)	1 662,80 €
20 h (50 %, mi-temps)	1 385,67 €
16 h (40 %)	1 108,53 €
10 h (25 %)	692,83 €

Modalités pratiques

L'employeur applique une méthode de calcul transparente et documentée pour garantir l'exactitude du salaire versé et faciliter les contrôles éventuels.

Étape	Méthode de calcul
1. Identifier le SSM applicable	SSMNQ (2 771,33 €) ou SSMQ (3 325,60 €)
2. Calculer le coefficient	Heures contractuelles / 40 h
3. Appliquer au SSM mensuel	SSM x coefficient
4. Vérification horaire	Heures contractuelles x 16,0193 €
5. Mentionner sur le contrat	Salaire fixe et horaire convenu

Pratiques et recommandations

Calculer systématiquement le SSM proratisé avant toute embauche à temps partiel et l'inscrire explicitement dans le contrat de travail. Le contrat doit mentionner l'horaire hebdomadaire, le salaire de base et la qualification retenue.

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

Vérifier chaque mois la concordance entre les heures contractuelles, les heures effectivement prestées et le salaire versé. Toute heure travaillée au-delà de l'horaire contractuel ouvre droit à une **majoration spécifique** distincte du SSM.

Adapter le contrat lors d'un changement d'horaire en formalisant un avenant signé par les deux parties. Une augmentation ou une réduction de l'horaire entraîne une nouvelle proratisation du SSM.

Garantir l'égalité de traitement entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein de même qualification. Les avantages collectifs (chèques-repas, prime de fin d'année) doivent également être proratisés selon la même règle.

Conserver les justificatifs de calcul, les contrats et les bulletins de paie pendant au moins cinq ans pour répondre à un contrôle de l'ITM ou à une demande de la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.123-1 du Code du travail	Définition du travail à temps partiel
Articles L.123-2 et suivants	Conditions et droits des salariés à temps partiel
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire social minimum mensuel
Article L.222-4 du Code du travail	SSM majoré pour qualifiés
Article L.211-5 du Code du travail	Durée légale du travail

Le SSM proratisé constitue un **plancher absolu** : aucune négociation individuelle ne peut le réduire. L'employeur qui appliquerait un coefficient erroné s'expose à un rappel de salaire et à une amende de l'ITM. Le **bulletin de paie** doit clairement mentionner l'horaire contractuel, le taux horaire et le salaire de base proratisé.

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.