Le salaire minimum pour travailleurs qualifiés s'applique-t-il automatiquement après deux ans d'ancienneté ?

Réponse courte

Non, l'accès au **salaire minimum qualifié**, fixé à **3 325,60 € bruts/mois** (120 % du salaire minimum non qualifié depuis le 1er juin 2026), **n'est pas automatique** après deux ans d'ancienneté. Il dépend d'une **qualification professionnelle attestée** par un **diplôme reconnu**, une **certification officielle** ou une **expérience équivalente** validée selon des critères stricts.

L'**article L.222-4** du Code du travail énumère limitativement les cas ouvrant droit au SSMQ : titulaires d'un **CATP**, d'un **DAP**, d'un **CCM** ou **CCP** assortis de deux ans d'expérience professionnelle, d'un **CITP** assorti de cinq ans, ou de **dix ans d'expérience professionnelle** dans la profession concernée sans diplôme officiel. La simple ancienneté dans l'entreprise ne suffit pas.

Définition

Le **SSMQ** est le **salaire minimum majoré** garanti aux salariés possédant une **qualification professionnelle** reconnue. Il est fixé à **120 % du salaire minimum non qualifié** par l'article L.222-4 du Code du travail. Sa raison d'être est de **valoriser la qualification** acquise par la formation ou l'expérience, et d'éviter que l'employeur n'utilise un salarié qualifié au tarif d'un non-qualifié.

L'éligibilité au SSMQ repose sur deux fondements alternatifs : une **qualification formelle** attestée par un titre ou diplôme reconnu au Luxembourg, ou une **qualification équivalente** résultant d'une longue expérience dans la profession exercée. La qualification doit être **en rapport direct** avec le poste occupé : un titulaire d'un CATP de coiffeur ne peut prétendre au SSMQ s'il est embauché comme manutentionnaire.

Questions fréquentes

Comment faire reconnaitre un diplome etranger pour le salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

Les diplomes etrangers doivent etre reconnus par le Service de reconnaissance des diplomes du Ministere de l'Education nationale. Cette demarche, parfois longue, conditionne l'application du salaire minimum qualifié pour les salaries issus d'autres pays.

L'employeur peut-il retirer le salaire minimum qualifié accorde par erreur au Luxembourg ?

Non, l'employeur qui applique le salaire minimum qualifié par erreur ne peut pas le retirer unilateralement. Ce serait une modification substantielle du contrat necessitant l'accord du salarie ou une procedure de licenciement avec preavis.

Le salaire minimum qualifie s'applique-t-il automatiquement apres deux ans d'anciennete au Luxembourg ?

Non, l'acces au salaire minimum qualifié n'est pas automatique apres deux ans d'anciennete. Il depend d'une qualification professionnelle attestee par un diplome reconnu, une certification officielle ou une experience equivalente validee selon les criteres de l'article L.222-4.

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

Quel est le montant du salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

Le salaire minimum qualifié est fixe a 3 244,48 € bruts par mois depuis le 1er mai 2025, soit 120 % du salaire minimum non qualifié. Il est defini par l'article L.222-4 du Code du travail.

Quels diplomes ouvrent droit au salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

Les titulaires d'un CATP ou d'un DAP y ont droit sans condition d'experience. Un CCM ou CCP necessite 2 ans d'experience, un CITP 5 ans, et a defaut de diplome, 10 ans d'experience dans la profession concernee suffisent.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous récapitule les voies d'accès au SSMQ et les conditions associées.

Voie d'accès	Condition
CATP, DAP	Sans condition d'expérience
CCM ou CCP	+ 2 ans d'expérience professionnelle
CITP	+ 5 ans d'expérience professionnelle
Sans diplôme	10 ans d'expérience dans la profession
Diplôme étranger	Reconnaissance par le ministère compétent
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Modalités pratiques

L'application du SSMQ suppose une procédure de vérification documentée que l'employeur doit conduire avant l'embauche ou lors d'un changement de poste.

Étape	Démarche
Demande des justificatifs	Diplôme, certification, attestations
Vérification d'authenticité	Contrôle direct ou via service spécialisé
Reconnaissance étrangère	Service de reconnaissance des diplômes
Mention au contrat	Qualification retenue et SSMQ applicable
Conservation	Dossier du salarié, durée 5 ans

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

Pratiques et recommandations

Demander systématiquement les **justificatifs originaux** ou copies certifiées conformes des diplômes et certifications avant l'embauche. La vérification a posteriori est plus difficile et peut entraîner des contestations rétroactives.

Faire reconnaître les **diplômes étrangers** auprès du **Service de reconnaissance des diplômes** du Ministère de l'Éducation nationale. Cette démarche, parfois longue, conditionne l'application du SSMQ pour les salariés issus d'autres pays.

Documenter l'expérience professionnelle invoquée par le salarié non diplômé en demandant des **certificats de travail** détaillés des employeurs précédents. La preuve des dix années dans la profession concernée incombe au salarié, mais l'employeur doit en conserver trace.

Distinguer clairement la **qualification du salarié** et la **fonction effectivement exercée** : le SSMQ s'applique uniquement si les tâches confiées correspondent à la qualification reconnue. Une affectation à un poste non qualifié peut justifier le SSMNQ.

Réviser la qualification du salarié en cas d'**évolution de carrière** ou d'**obtention d'un nouveau diplôme** en cours de contrat. Le passage au SSMQ doit être effectif dès la validation des conditions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.222-1 du Code du travail	Salaire minimum non qualifié
Article L.222-4 du Code du travail	Salaire minimum qualifié
Article L.222-4, paragraphes (2) à (4)	Critères de reconnaissance des qualifications
Loi du 19 décembre 2008	Formation professionnelle et titres
Règlement grand-ducal d'application	Liste des diplômes reconnus

L'**ancienneté dans l'entreprise** n'ouvre **aucun droit automatique** au SSMQ. Seule la **qualification professionnelle** attestée le permet. L'employeur qui appliquerait le SSMQ par erreur ne peut pas le retirer unilatéralement par la suite : ce serait une **modification substantielle** du contrat nécessitant l'accord du salarié ou une procédure de licenciement avec préavis.

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.