Comment prouver qu'un salarié a droit au salaire minimum pour travailleurs qualifiés ?

Réponse courte

La preuve du droit au **salaire minimum qualifié**, fixé à **3 325,60 € bruts/mois**, repose sur la présentation de **documents officiels** : **diplôme reconnu** au Luxembourg, **certificat de capacité professionnelle**, attestation de **validation des acquis de l'expérience (VAE)**, ou **certificats de travail** documentant une expérience professionnelle équivalente dans une fonction comparable.

L'**article L.222-4** du Code du travail définit les qualifications et preuves recevables. La charge de la preuve incombe en principe au **salarié**, qui doit fournir les justificatifs lors de l'embauche. L'employeur a toutefois l'obligation de **vérifier** ces documents et de les **conserver** dans le dossier individuel pour répondre à un contrôle de l'**ITM**.

Définition

La **preuve de qualification** est l'ensemble des éléments matériels permettant d'établir qu'un salarié remplit les conditions légales pour bénéficier du SSMQ. Elle peut prendre la forme d'un **document officiel** émis par une autorité éducative ou professionnelle reconnue, ou d'un **faisceau d'indices** attestant d'une expérience longue et qualifiante dans la profession concernée.

Les **diplômes luxembourgeois** (CATP, DAP, CCM, CCP, CITP) sont reconnus de plein droit. Les **diplômes étrangers** doivent faire l'objet d'une procédure de **reconnaissance officielle** auprès du **Ministère de l'Éducation nationale**. La VAE permet, à défaut de diplôme, de faire valider par un jury professionnel les compétences acquises par l'expérience.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il conserver les justificatifs de qualification au Luxembourg ?

L'employeur doit conserver les justificatifs originaux ou copies certifiees dans le dossier individuel du salarie pendant une duree minimale de 5 ans, afin de repondre a un eventuel controle de l'ITM.

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

Les diplomes etrangers doivent faire l'objet d'une procedure de reconnaissance officielle aupres du Ministere de l'Education nationale. Cette demarche peut prendre plusieurs mois et conditionne l'application du salaire minimum qualifié.

Comment prouver le droit au salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

La preuve repose sur des documents officiels : diplome reconnu au Luxembourg, certificat de capacite professionnelle, attestation de validation des acquis de l'experience (VAE) ou certificats de travail documentant une experience professionnelle equivalente dans une fonction comparable.

Que se passe-t-il en cas de litige sur la preuve du salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

En cas de litige, le tribunal du travail apprecie souverainement la valeur probante des pieces produites. Une absence de preuve formelle peut etre compensee par un faisceau d'indices convergents, comme des certificats de travail detailles.

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

Qui supporte la charge de la preuve du salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

La charge de la preuve incombe en principe au salarie qui revendique le salaire minimum qualifié et doit fournir les justificatifs lors de l'embauche. L'employeur a toutefois l'obligation de verifier ces documents et de les conserver dans le dossier individuel.

Une declaration sur l'honneur suffit-elle pour obtenir le salaire minimum qualifié au Luxembourg ?

Non, une simple declaration sur l'honneur est insuffisante pour ouvrir droit au salaire minimum qualifié. Seuls les diplomes reconnus, les certifications officielles, la VAE attestee par un jury ou un faisceau d'indices issus de certificats de travail constituent une preuve recevable.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous présente les types de preuves admises et leur valeur probante.

Type de preuve	Valeur probante
Diplôme luxembourgeois (CATP, DAP)	Preuve directe
CCM ou CCP + 2 ans d'expérience	Preuve directe sous condition
CITP + 5 ans d'expérience	Preuve directe sous condition
Diplôme étranger reconnu	Preuve directe après reconnaissance
Certificats de travail (10 ans)	Faisceau d'indices
VAE attestée par jury officiel	Preuve directe
Déclaration sur l'honneur seule	Insuffisante

Modalités pratiques

L'employeur doit organiser un processus de vérification rigoureux pour sécuriser l'application du SSMQ et anticiper les contrôles externes.

Étape	Action
Réception des justificatifs	Originaux ou copies certifiées
Authentification	Vérification auprès de l'organisme émetteur
Reconnaissance étrangère	Demande au ministère compétent
Évaluation de l'adéquation	Lien entre qualification et poste
Conservation	Dossier individuel, durée 5 ans minimum

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

Pratiques et recommandations

Exiger la présentation des **documents originaux** lors de l'embauche et en conserver des copies certifiées dans le dossier du salarié. Cette pratique élémentaire constitue la première ligne de défense en cas de contrôle de l'ITM.

Engager sans délai la procédure de **reconnaissance** des diplômes étrangers auprès du Ministère de l'Éducation nationale lorsqu'il existe un doute sur l'équivalence luxembourgeoise. La procédure peut prendre plusieurs mois et conditionne le SSMQ.

Recueillir des **certificats de travail détaillés** pour les salariés invoquant l'expérience comme fondement du SSMQ. Les attestations doivent préciser la nature des fonctions exercées, la durée et le niveau de responsabilité.

Apprécier la **correspondance** entre la qualification invoquée et le poste effectivement occupé. Un diplôme dans une spécialité sans rapport avec les missions confiées ne suffit pas à ouvrir droit au SSMQ.

Documenter par écrit la décision d'application du SSMQ ou du SSMNQ dans le contrat de travail, en mentionnant la qualification retenue et les pièces justificatives. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contestation ultérieure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.222-4 du Code du travail	Salaire qualifié, conditions et critères de reconnaissance de la qualification
Loi du 19 décembre 2008	Reconnaissance des diplômes
Code civil, articles 1315 et suivants	Régime général de la preuve
Règlement grand-ducal d'application	Liste des diplômes reconnus

La **charge de la preuve** incombe au salarié qui revendique le SSMQ, mais l'employeur doit lui faciliter la démarche en lui indiquant les documents attendus. En cas de litige, le **tribunal du travail** apprécie souverainement la valeur probante des pièces produites. Une absence de preuve formelle peut être compensée par un **faisceau d'indices** convergents.

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.