Quel est le salaire social minimum non qualifié au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Le **salaire social minimum mensuel** pour un salarié **non qualifié** au Luxembourg est de **2 771,33 € brut** pour un temps plein de 40 heures hebdomadaires, applicable depuis le 1er juin 2026 avec l'indice **992,24**. Ce montant correspond à un taux horaire de **16,0192 €** brut et représente le minimum légal qu'un employeur doit verser à tout salarié de **18 ans ou plus** sans qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L.222-4 du Code du travail.

Ce plancher salarial absolu s'applique universellement à tous les secteurs d'activité, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du type de contrat. Le SSM est adapté automatiquement selon l'évolution de l'**indice pondéré du coût de la vie** conformément à l'article L.223-1. Le non-respect expose l'employeur à des **sanctions pénales** pouvant atteindre 25 000 euros et à l'obligation de verser des rappels de salaire avec intérêts.

Définition

Le **salaire social minimum** (SSM) non qualifié constitue la rémunération brute mensuelle minimale légale qu'un employeur luxembourgeois doit verser à tout salarié adulte ne disposant pas d'une qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L.222-4 du Code du travail. Ce **plancher salarial** s'applique universellement à tous les secteurs d'activité, indépendamment de la taille de l'entreprise ou de la nature du contrat.

Questions fréquentes

À quel indice correspond le salaire social minimum en vigueur en 2026 ?

Le SSM en vigueur en 2026 correspond à l'indice 968,04, entré en application le 1er mai 2025 suite à une indexation automatique de 2,5 %. Aucune nouvelle indexation n'est attendue avant le troisième trimestre 2026 selon les projections du STATEC.

Comment calcule-t-on le salaire social minimum pour un salarié à temps partiel ?

Le salaire à temps partiel se calcule au prorata des heures travaillées : (heures travaillées / 173) × 2 703,74 €. La base de 173 heures mensuelles correspond à 40 heures hebdomadaires conformément à l'article L.222-9.

Le salaire social minimum s'applique-t-il à tous les secteurs d'activité ?

Oui, le SSM non qualifié s'applique universellement à tous les secteurs d'activité, indépendamment de la taille de l'entreprise ou du type de contrat, dès lors que le salarié a 18 ans ou plus et ne possède pas de qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L.222-4. Aucune convention collective ne peut prévoir un montant inférieur à ce plancher légal.

Quel est le montant du salaire social minimum non qualifié au Luxembourg en 2026 ?

Le salaire social minimum mensuel pour un salarié non qualifié est de 2.703,74 € brut pour un temps plein de 40 heures par semaine, applicable depuis le 1er mai 2025 avec l'indice 968,04, toujours en vigueur en 2026. Ce montant constitue le minimum légal obligatoire pour tout salarié de 18 ans ou plus sans qualification professionnelle reconnue.

Quel est le taux horaire du salaire social minimum non qualifié en 2026 ?

Le taux horaire est de 15,6285 € brut, obtenu en divisant le salaire mensuel de 2 703,74 € par 173 heures mensuelles conformément à l'article L.222-9 du Code du travail. Ce taux s'applique à tout salarié de 18 ans ou plus sans qualification professionnelle reconnue.

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

Quelles sanctions encourt un employeur qui ne respecte pas le salaire social minimum ?

Le non-respect du SSM expose l'employeur à des sanctions pénales de 251 à 25 000 € par salarié concerné, doublées en cas de récidive dans les deux ans, conformément à l'article L.222-10. L'employeur est également tenu de verser des rappels de salaire rétroactifs avec intérêts et s'expose à des contrôles renforcés de l'ITM.

Conditions d’exercice

Le SSM non qualifié s'applique lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies.

Condition	Détail
Âge minimum	18 ans révolus au moment de l'embauche ou durant l'exécution du contrat
Absence de qualification	Pas de CATP, DAP, CCP avec expérience, ni qualification équivalente reconnue (Art. L.222-4)
Contrat de travail	Lié par un contrat soumis au droit luxembourgeois
Lieu d'exercice	Activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois
Non-discrimination	Application sans distinction de sexe (Art. L.222-1 et Art. L.241-1)

Modalités pratiques

Le SSM non qualifié a évolué en 2025 puis a été réindexé au 1er juin 2026 (+2,5 %).

Élément	Détail
SSM janv.-avril 2025	2 637,79 € brut/mois, indice 944,43, taux horaire 15,2285 €
SSM mai 2025 - mai 2026	2 703,74 € brut/mois, indice 968,04, taux horaire 15,6285 €
SSM depuis juin 2026	2 771,33 € brut/mois, indice 992,24, taux horaire 16,0192 €
Base de calcul	40 heures hebdomadaires = 173 heures mensuelles (Art. L.222-9)
Taux horaire	2 771,33 € ÷ 173 = 16,0192 € brut/heure
Temps partiel	Prorata : (heures travaillées / 173) × 2 771,33 €
Indexation	Adaptation automatique selon indice pondéré du coût de la vie (Art. L.223-1)
Versement	Mensuel obligatoire, au plus tard le dernier jour ouvrable du mois
Bulletin de paie	Mention obligatoire du montant et de l'indice appliqué
Retenues	Limites légales selon Art. L.224-3

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

Pratiques et recommandations

En pratique, la difficulté tient moins au calcul du montant qu'à la traçabilité des pièces qui le justifient. Un salarié titulaire d'une qualification reconnue au sens de l'article L.222-4 relève du SSM qualifié, majoré de 20 % par rapport au SSM non qualifié ; sans copie du diplôme ou attestation d'expérience au dossier RH, l'employeur peut difficilement justifier ce statut lors d'un contrôle de l'ITM et s'expose à un rappel de salaire si le poste est de fait qualifiant. Il est donc préférable que la copie du diplôme et l'intitulé précis du poste figurent au dossier dès l'embauche.

Le taux horaire mérite une attention particulière, car il comporte quatre décimales (16,0192 €). L'arrondi à deux décimales appliqué par défaut dans certains paramétrages de paie génère un écart systématique : arrondi commercial vers 16,02 €, il crée un léger sur-paiement ; tronqué vers 16,01 €, il produit un sous-paiement contestable. Conserver les quatre décimales, conformément au mode de calcul de l'article L.222-9 (SSM mensuel divisé par 173), évite ces divergences.

L'indice appliqué a lui aussi vocation à figurer sur le bulletin. Les modalités pratiques posent l'obligation de mentionner le montant et l'indice ; l'omission de l'indice 992,24 fragilise la position de l'employeur en cas de contrôle ou de contestation, même lorsque le montant brut versé est mathématiquement correct.

Le SSM légal reste enfin un plancher : lorsqu'une convention collective prévoit un minimum supérieur, c'est ce montant conventionnel qui s'applique, sous peine de régularisation salariale. Le SSM légal demeure quant à lui le seuil pénalement protégé par l'article L.222-10.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.222-1	Principe général du salaire social minimum, sans distinction de sexe
Art. L.222-2	Détermination des montants et révision biennale
Art. L.222-4	Définition et distinction salariés qualifiés/non qualifiés (+20 % pour qualifiés)
Art. L.222-9	Taux mensuel du SSM : 279,30 € à l'indice 100, divisé par 173 pour le taux horaire
Art. L.222-10	Sanctions pénales : amende de 251 à 25 000 €, double en cas de récidive
Art. L.223-1	Indexation automatique des salaires selon l'indice pondéré du coût de la vie
Art. L.224-3	Retenues autorisées sur le salaire
Art. L.241-1	Non-discrimination fondée sur le sexe
Art. L.614-13	Amendes administratives de l'ITM en cas de non-respect des injonctions
Loi du 25 mars 2015	Régime de l'échelle mobile des salaires

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

L'indexation à l'indice 992,24 s'applique depuis le **1er juin 2026** (+2,5 %) ; la prochaine indexation n'est pas encore datée par le STATEC. Le non-respect du SSM expose l'employeur à des **sanctions pénales** de 251 à 25 000 € et à des amendes administratives de l'ITM. Les services RH doivent documenter chaque changement d'indice pour garantir la conformité des rémunérations.

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.