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

Réponse courte

Le **taux horaire** du salaire social minimum non qualifié au Luxembourg est de **16,0192 € brut par heure** en 2026, correspondant à l'indice 992,24 en vigueur depuis le 1er juin 2026. Ce taux résulte de la division du salaire mensuel de **2 771,33 €** par **173 heures** mensuelles conformément à l'article L.222-9 du Code du travail. Il s'applique à tout salarié de **18 ans ou plus** sans qualification professionnelle reconnue, pour chaque heure légale de travail, et constitue le **seuil minimal légal** de rémunération horaire dans tous les secteurs d'activité au Luxembourg.

Ce taux sert de base pour le calcul des **heures supplémentaires** (majorations légales de 25% ou 40%), la **proratisation** des salaires à temps partiel, et les déductions pour absences. L'employeur doit **obligatoirement** respecter ce montant minimum sous peine de sanctions administratives pouvant atteindre **25 000 €** et de rappels de salaire rétroactifs avec intérêts. L'indexation de +2,5 % est entrée en vigueur le **1er juin 2026** (cote 992,24) ; la prochaine indexation n'est pas encore datée par le STATEC.

Définition

Le **taux horaire du salaire social minimum non qualifié** désigne la **rémunération brute minimale par heure** de travail effectif que tout employeur luxembourgeois doit légalement verser à un salarié âgé d'au moins **18 ans** ne disposant pas d'une qualification professionnelle reconnue au sens de l'**article L.222-4** du Code du travail.

Ce taux horaire, déterminé par l'**article L.223-1** du Code du travail et indexé automatiquement selon l'**échelle mobile des salaires**, constitue une **garantie fondamentale** d'égalité de traitement pour tous les salariés non qualifiés. Il représente un **plancher absolu** de rémunération horaire, applicable universellement indépendamment du secteur d'activité, du type de contrat ou de la taille de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment le taux horaire du SSM est-il utilisé pour calculer les heures supplémentaires ?

Le taux horaire de 15,6285 € constitue la base de calcul avant application des majorations légales de 25 % ou 40 % pour les heures supplémentaires. Il sert également de référence pour les déductions d'absences non rémunérées et la proratisation des salaires à temps partiel.

Comment paramétrer les logiciels de paie pour le taux horaire SSM en 2026 ?

Les logiciels de paie doivent être configurés avec le taux de 15,6285 €/h pour toute l'année 2026 sur la base de l'indice 968,04. Ce taux doit servir de référence unique pour tous les calculs horaires, les temps partiels et les heures supplémentaires, avec une mise à jour à prévoir dès la prochaine indexation attendue au 3e trimestre 2026.

Des taux horaires réduits s'appliquent-ils aux salariés mineurs en 2026 ?

Oui, les salariés de 17 à 18 ans bénéficient d'un taux de 80 % du SSM soit 12,5028 €/h, et ceux de 15-16 ans d'un taux de 75 % soit 11,7214 €/h. Ces taux réduits s'appliquent automatiquement selon l'âge conformément à l'article L.222-5.

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

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

Le taux horaire du SSM non qualifié est de 15,6285 € brut en 2026, correspondant à l'indice 968,04 en vigueur depuis le 1er mai 2025. Ce taux résulte de la division du salaire mensuel de 2 703,74 € par 173 heures mensuelles conformément à l'article L.222-9.

Quelle est la sanction pour l'application d'un taux horaire inférieur au minimum légal en 2026 ?

L'application d'un taux inférieur à 15,6285 €/heure en 2026 constitue une violation grave du droit du travail luxembourgeois. Les sanctions incluent des amendes administratives jusqu'à 25 000 €, des rappels de salaires rétroactifs avec intérêts et un contrôle renforcé de l'ITM selon les articles L.222-10 et L.223-3.

Conditions d’exercice

Le taux horaire du SSM non qualifié s'applique obligatoirement lorsque les conditions suivantes sont cumulativement réunies.

Condition	Détail
Âge minimum	18 ans révolus ou plus
Absence de qualification	Pas de CATP, DAP, CCP ou équivalent au sens de l'article L.222-4
Contrat de travail	Temps plein ou temps partiel soumis au droit luxembourgeois
Lieu d'activité	Territoire luxembourgeois
Non-discrimination	Égalité de traitement garantie conformément à l'article L.241-1

L'employeur doit **impérativement** respecter ce taux minimal pour toute heure travaillée, sans exception possible, même en cas d'accord individuel avec le salarié.

Modalités pratiques

Taux horaire officiel 2026 :

Période	Indice	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut
Depuis 1er juin 2026	992,24	**16,0192 €/h**	**2.771,33 €/mois**
1er mai 2025 - 31 mai 2026	968,04	15,6285 €/h	2.703,74 €/mois
Du 1er janvier au 30 avril 2025	944,43	15,2473 €/h	2.637,79 €/mois

Base de calcul du taux horaire :

- **Formule** : Salaire mensuel (2.771,33 €) ÷ Durée légale mensuelle (173 heures)
- **Durée légale** : 40 heures/semaine = 173 heures/mois

Applications pratiques courantes :

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

- **Temps partiel** : multiplication du taux horaire par le nombre d'heures travaillées
- **Heures supplémentaires** : base de calcul avant application des majorations légales (+25% ou +40%)
- **Absences non rémunérées** : déduction basée sur le taux horaire
- **Proratisation** : calcul précis pour entrées/sorties en cours de mois

Cas particuliers - Taux réduits par âge :

Catégorie	Pourcentage du SSM	Taux horaire 2026
17 ans	80%	12,8154 €/h
15-16 ans	75%	12,0144 €/h
18 ans et +	100%	16,0192 €/h

Pratiques et recommandations

Lorsque le taux horaire est arrondi à deux décimales, un écart apparaît mécaniquement par rapport au taux exact de 16,0192 €. Un arrondi commercial à 16,02 € génère un sur-paiement d'environ 0,14 € par mois ((16,02 ? 16,0192) × 173) ; une troncature à 16,01 € produit à l'inverse un sous-paiement de 1,59 € par mois, contestable par le salarié. Conserver les quatre décimales prévues par le mode de calcul de l'article L.222-9 est le seul moyen d'éviter ces divergences répétées.

Quand la bascule du taux mineur au taux adulte n'est pas paramétrée dans le SIRH, le salarié reste payé à 80 % (12,8154 €/h) pour les 17 ans ou à 75 % (12,0144 €/h) pour les 15-16 ans au-delà de son 18e anniversaire. Le sous-paiement qui en résulte est chiffrable et déclenche une réclamation rétroactive dès qu'il est constaté.

Le taux horaire SSM de 16,0192 € sert par ailleurs de base aux majorations légales des heures supplémentaires (+25 % ou +40 % selon le cas). Calculer une heure supplémentaire sans ce plancher revient à rémunérer le salarié sous le SSM majoré, ce qui n'est en aucun cas admis.

L'absence de l'indice 992,24 sur le bulletin prive enfin le salarié et l'ITM de la possibilité de vérifier immédiatement le montant. L'article L.125-7, relatif aux obligations du bulletin de salaire, suppose au contraire que l'indice appliqué y figure pour garantir la transparence du calcul du SSM.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.222-9	Fixation du SSM à 279,30 € (indice 100), conversion horaire par division par 173
Article L.223-1	Échelle mobile des salaires et indexation automatique
Article L.222-4	Définition de la qualification professionnelle et majorations
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Article L.125-7	Obligations relatives au bulletin de salaire
Article L.222-10	Sanctions pénales : amendes de 251 à 25.000 €
Article L.223-3	Contrôle ITM et sanctions administratives

L'application d'un taux **inférieur à 16,0192 €/heure** en 2026, même par **erreur ou ignorance**, constitue une **violation grave** du droit du travail luxembourgeois. Les conséquences incluent des **sanctions administratives** immédiates (jusqu'à 25.000 €), des **rappels de salaires** avec intérêts, et un **contrôle renforcé** par l'ITM.

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.