Quelle est la différence entre salarié qualifié et salarié non qualifié au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la distinction entre **salarié qualifié** et **salarié non qualifié** détermine directement le niveau de rémunération minimum applicable. Un salarié qualifié possède soit un diplôme reconnu (CATP, DAP, ou équivalent), soit une expérience professionnelle suffisante dans son métier, lui donnant droit au **salaire social minimum qualifié** de **3.325,60 € brut mensuel**.

À l'inverse, un salarié non qualifié ne remplit aucun de ces critères et perçoit le **salaire social minimum de base** de **2.771,33 € brut mensuel**, soit une différence de 554,27 € par mois. Cette différence de 20% représente un enjeu financier majeur pour les employeurs et encourage la formation professionnelle.

L'employeur doit justifier le statut appliqué avec des documents probants (diplômes, certificats, attestations d'expérience) et effectuer une **vérification documentaire dès l'embauche** pour garantir la conformité légale et éviter les régularisations a posteriori.

Définition

La distinction entre **salarié qualifié** et **salarié non qualifié** repose sur la possession d'une **qualification professionnelle reconnue** selon les critères légaux définis par l'article L.222-4 du Code du travail luxembourgeois.

Un **salarié qualifié** est une personne âgée d'au moins 18 ans qui justifie d'un diplôme ou d'une expérience professionnelle ouvrant droit au **salaire social minimum qualifié** (SSMQ), majoré de 20% par rapport au salaire de base.

Un **salarié non qualifié** est un salarié adulte qui ne remplit aucun des critères de qualification prévus par la loi et perçoit le **salaire social minimum de base** (SSM).

Cette distinction impacte directement la rémunération minimale légale et doit être documentée dans le dossier du salarié.

Questions fréquentes

Comment traiter les diplômes étrangers pour déterminer le statut qualifié ?

Les diplômes étrangers doivent faire l'objet d'une reconnaissance d'équivalence officielle par le Ministère de l'Éducation nationale sur avis du Ministère du Travail. Sans cette équivalence, le diplôme étranger ne peut pas justifier l'application du SSM qualifié de 3 244,48 €.

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

L'employeur doit-il justifier le statut (qualifié ou non qualifié) appliqué à un salarié ?

Oui, l'employeur doit justifier le statut appliqué avec des documents probants (diplômes, certificats, attestations d'expérience) conservés dans le dossier du salarié. En cas de contrôle ITM, il doit prouver que le statut correspond à la situation réelle du salarié, sous peine de sanctions et de régularisations rétroactives.

Quelle est la différence entre salarié qualifié et salarié non qualifié au Luxembourg ?

Un salarié qualifié possède une qualification professionnelle reconnue (diplôme ou expérience suffisante) au sens de l'article L.222-4, lui donnant droit au SSM qualifié de 3 244,48 € brut mensuel. Un salarié non qualifié ne remplit aucun critère de qualification et perçoit le SSM de base de 2 703,74 €, soit une différence de 540,74 € par mois (20 %).

Quelles sont les voies d'accès au statut de salarié qualifié au Luxembourg ?

Le statut qualifié s'acquiert par un CATP ou DAP (sans expérience requise), par un CCM ou CCP avec 2 ans d'expérience dans le métier, par un CITP avec 5 ans d'expérience, ou par 10 ans d'expérience seule dans la fonction exercée. Pour les métiers sans certification officielle, 6 ans de formation pratique progressive suffisent selon l'article L.222-4.

Un salarié peut-il acquérir le statut qualifié par l'expérience progressive ?

Oui, après 2, 5, 6 ou 10 ans d'expérience selon le type de certification détenu, un salarié peut accéder au statut qualifié sans diplôme ou avec un certificat partiel. L'employeur doit alors ajuster immédiatement la rémunération au SSM qualifié de 3 244,48 € et formaliser cette évolution par avenant au contrat de travail.

Conditions d’exercice

Pour être reconnu comme **salarié qualifié**, le travailleur doit remplir **au moins une** des conditions suivantes :

Voie d'accès	Critères	Base légale
Par diplôme CATP/DAP	Détenir un certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou un diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) délivré ou reconnu par l'État luxembourgeois	Article L.222-4 (2)
Par CCM/CCP + expérience	Détenir un certificat de capacité manuelle (CCM) ou un certificat de capacité professionnelle (CCP) + 2 ans d'expérience dans le métier	Article L.222-4 (2)
Par CITP + expérience	Détenir un certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) + 5 ans d'expérience dans le métier	Article L.222-4 (2)
Par expérience seule	Justifier de 10 ans d'expérience professionnelle dans la fonction exercée (si un diplôme existe pour cette profession)	Article L.222-4 (3)
Formation pratique	Justifier de 6 ans de formation pratique dans un métier technique nécessitant une capacité progressivement croissante (pour métiers sans certification officielle)	Article L.222-4 (4)

Le **salarié non qualifié** est celui qui ne justifie d'aucun diplôme ni d'aucune expérience parmi ceux précités.

Pour les diplômes étrangers, l'équivalence doit être **officiellement reconnue** par le Ministère de l'Éducation nationale sur avis du Ministère du Travail.

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

Modalités pratiques

Montants applicables depuis le 1er juin 2026 (indice 992,24) :

Statut	Salaire mensuel brut	Salaire horaire brut	Différence mensuelle
Salarié qualifié	3.325,60 €	19,2231 €	+554,27 € (+20%)
Salarié non qualifié	2.771,33 €	16,0192 €	Base de référence

Obligations de l'employeur :

- **Vérifier et conserver** les justificatifs de qualification (diplômes, certificats) ou d'expérience professionnelle (attestations employeurs, contrats de travail)
- **Mentionner explicitement** le statut qualifié ou non qualifié dans le contrat de travail
- **Appliquer immédiatement** toute indexation ou revalorisation du salaire social minimum
- **Documenter** toute modification du statut par avenant au contrat

En cas de contrôle, l'employeur doit prouver que le statut appliqué correspond à la situation réelle du salarié. Un paiement du SSM qualifié sans justificatif valable constitue une irrégularité passible de sanctions.

Pratiques et recommandations

Appliquer le SSM qualifié sans copie du diplôme ni attestation d'expérience au dossier prive l'employeur de toute défense lors d'un contrôle ITM : le salarié est alors reclassé non qualifié de manière rétroactive. La vérification et la conservation des justificatifs constituent la première précaution.

La bascule au SSMQ après dix ans d'expérience dans le métier (Art. L.222-4(3)) est rarement paramétrée automatiquement dans les SIRH. Laisser un salarié éligible au taux non qualifié génère un différentiel de 554,27 €/mois (3 325,60 ? 2 771,33), potentiellement réclamable rétroactivement.

Tout passage de non-qualifié à qualifié — obtention d'un diplôme ou cumul d'expérience — suppose un avenant écrit modifiant la rémunération. Sans avenant, l'employeur reste en situation ambiguë : soit il continue à payer au SSM non qualifié, avec rappel possible, soit il bascule unilatéralement sans formalisation, au prix de la traçabilité.

Pour les diplômes étrangers, l'équivalence doit être officiellement reconnue par le Ministère de l'Éducation nationale sur avis du Ministère du Travail ; la simple présentation du diplôme ne suffit pas. Engager la procédure dès l'embauche évite une période prolongée sous SSM non qualifié.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.222-4 du Code du travail	Définit les qualifications ouvrant droit au salaire social minimum qualifié et fixe la majoration de 20%
Article L.222-9 du Code du travail	Fixe le taux mensuel du salaire social minimum non qualifié à 279,30 € à l'indice 100
Article L.223-1 du Code du travail	Organise l'adaptation automatique des salaires aux variations du coût de la vie (échelle mobile)
Article L.222-10 du Code du travail	Sanctionne le versement de salaires inférieurs aux taux légaux (amende de 251 à 25.000 €, doublée en cas de récidive)
Loi du 17 décembre 2010	Précise les certificats reconnus comme officiels pour l'accès au statut qualifié

La distinction qualifié/non qualifié s'applique uniquement aux salariés adultes (18 ans révolus). Les salariés adolescents (15-18 ans) bénéficient de taux réduits du SSM indépendamment de leur qualification. L'Inspection du travail et des mines contrôle le respect des montants du salaire social minimum et la conformité du statut appliqué.

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.