

# Une ASBL peut-elle obtenir une dérogation au SMIC pour un poste financé par un programme européen ?

## Réponse courte

Non, une ASBL ne peut obtenir **aucune dérogation au salaire social minimum (SSM)** pour un poste financé par un programme européen. Le SSM (art. L.222-1 à L.222-9) s'applique à tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois, quel que soit le financement du poste ou la nature de l'employeur. Il existe un SSM **non qualifié** et un SSM **qualifié** pour les salariés disposant d'une qualification reconnue, et ces seuils s'imposent à tous les employeurs.

Aucune disposition légale ne prévoit d'exception liée à l'origine des fonds, qu'ils soient européens, nationaux ou privés. Seuls certains dispositifs encadrés par la loi (apprentissage, stages scolaires, mesures ADEM) permettent une rémunération inférieure au SSM. Le non-respect expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales** ainsi qu'à l'obligation de **regulariser rétroactivement** les salaires versés. Il est recommandé de prévoir une ligne budgétaire couvrant au minimum le SSM applicable dès la préparation des projets. Voir aussi la fiche sur aides publiques à l'embauche pour les ASBL.

## Définition

Le salaire social minimum (SSM) est le seuil légal de rémunération applicable à tout **salarié** lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois, indépendamment du secteur d'activité, du mode de financement du poste ou de la nature de l'employeur, y compris les associations sans but lucratif (**ASBL**). Le SSM est fixé par la loi du 12 février 2021 portant modification du **Code du travail** et est réévalué périodiquement par règlement grand-ducal. Il existe un SSM non qualifié et un SSM qualifié, ce dernier s'appliquant aux salariés disposant d'une qualification professionnelle reconnue.

## Questions fréquentes

### Comment budgéter le coût salarial dans un projet européen porté par une ASBL ?

Il convient de prévoir, lors de la préparation des budgets de projets européens, une ligne budgétaire couvrant au minimum le SSM applicable. Toute négociation avec les bailleurs de fonds doit intégrer cette contrainte légale, y compris pour les contrats à durée déterminée ou à temps partiel.

### L'origine européenne des fonds peut-elle justifier une rémunération inférieure au SSM ?

Non, aucune disposition légale ne prévoit d'exception liée à l'origine des fonds, qu'ils soient européens, nationaux ou privés. Une convention de subvention ne peut en aucun cas justifier une rémunération inférieure au SSM légal applicable au poste considéré.

### Que risque une ASBL versant moins que le SSM à un salarié ?

Le non-respect du SSM expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à l'obligation de régulariser rétroactivement les salaires versés. L'ITM peut effectuer des contrôles à tout moment et constater l'infraction sur la base des fiches de paie.

### Quels dispositifs permettent une rémunération inférieure au SSM en ASBL ?

Seuls certains dispositifs encadrés par la loi (apprentissage, stages scolaires, mesures ADEM) permettent une rémunération inférieure au SSM. Hors ces cas limitatifs, toute rémunération inférieure constitue une infraction susceptible de sanctions financières et pénales pour l'employeur.

### Quels seuils de SSM s'appliquent aux salariés d'une ASBL ?

Il existe un SSM non qualifié et un SSM qualifié pour les salariés disposant d'une qualification reconnue. Ces seuils s'imposent à tous les employeurs, y compris les ASBL. Le SSM est revalorisé périodiquement par règlement grand-ducal et constitue un plancher absolu.

### Une ASBL peut-elle obtenir une dérogation au salaire social minimum pour un poste financé par un programme européen ?

Non, une ASBL ne peut obtenir aucune dérogation au salaire social minimum (SSM) pour un poste financé par un programme européen. Le SSM (art. L.222-1 à L.222-9) s'applique à tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois, quel que soit le financement.

## Conditions d'exercice

L'application du SSM aux postes financés par des fonds européens obéit aux règles suivantes.

Condition	Détail
<b>Absence de dérogation</b>	Aucune disposition légale ne prévoit de dérogation au SSM pour les postes financés par des fonds externes
<b>Obligation identique</b>	Les ASBL sont soumises aux mêmes obligations que tout autre employeur en matière de rémunération minimale
<b>Exceptions légales</b>	Seuls certains dispositifs encadrés par la loi (apprentissage, stages scolaires, mesures <u>ADEM</u> ) permettent une rémunération inférieure

## Modalités pratiques

Le respect du SSM s'impose quelle que soit l'origine du financement du poste.

Modalité	Détail
<b>Application du SSM</b>	Obligatoire indépendamment du montant ou des modalités de financement
<b>Origine des fonds</b>	Aucune incidence (européens, nationaux, privés) sur l'obligation de respecter le SSM
<b>Convention de subvention</b>	Ne peut en aucun cas justifier une rémunération inférieure au SSM légal
<b>Contrôle <u>ITM</u></b>	Non-respect exposant l'ASBL à des sanctions administratives, pénales et à l'obligation de régularisation

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux ASBL de prévoir, lors de la préparation des budgets de projets européens, une ligne budgétaire permettant de couvrir au minimum le SSM applicable à la catégorie de poste concernée. Toute négociation avec les bailleurs de fonds doit intégrer cette contrainte légale. Les ASBL doivent également veiller à ce que les contrats de travail, même à durée déterminée ou à temps partiel, respectent le SSM proratisé en fonction du temps de travail effectif. En cas de doute sur l'application du SSM à une situation particulière, il est conseillé de solliciter un avis écrit de l'[ITM](#). Voir aussi la fiche sur [politique salariale différenciée selon les financements](#).

## Cadre juridique

L'obligation de respecter le salaire social minimum repose sur les textes suivants :

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.222-1</a> à <a href="#">L.222-9</a>	Salaire social minimum (SSM)
Loi du 12 février 2021	Modification du Code du travail relative au SSM
Règlements grand-ducaux	Fixation périodique du montant du SSM

Aucune convention, accord ou financement externe ne peut prévaloir sur l'obligation légale de verser au moins le salaire social minimum à tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois. Le non-respect du SSM constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions financières et pénales pour l'employeur, y compris les ASBL.

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.