

Quel est le lien entre la transparence salariale et le salaire social minimum au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **salaire social minimum** (SSM) constitue le plancher de rémunération applicable à tous les salariés au Luxembourg, identique pour les femmes et les hommes. Il représente un socle d'**égalité de traitement** qui limite mécaniquement les écarts pour les salariés rémunérés au minimum légal. La transparence salariale ne modifie pas le SSM, mais renforce l'obligation de justifier les écarts au-delà de ce plancher.

Le SSM distingue le salarié **non qualifié** du salarié **qualifié**, dont le minimum est majoré de 20 %. L'analyse des écarts doit porter sur la **rémunération globale**, y compris au-delà du SSM. Les entreprises dont une part significative des salariés est rémunérée au minimum présentent structurellement moins d'écarts de rémunération, mais doivent analyser les compléments de rémunération — primes, heures supplémentaires, avantages en nature.

Définition

Le **salaire social minimum** au Luxembourg est le niveau de rémunération en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un salarié adulte d'aptitude normale. Il est fixé par la loi et réévalué périodiquement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et des décisions du législateur.

Le lien avec la **transparence salariale** réside dans le fait que le SSM garantit un niveau minimal identique pour tous, mais ne prévient pas les écarts pouvant résulter des primes, des avantages en nature, des heures supplémentaires ou de la progression salariale au-delà du minimum.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

La classification qualifié/non qualifié peut-elle créer une discrimination ?

Oui, si les femmes sont proportionnellement plus souvent classées comme non qualifiées malgré des compétences équivalentes, la majoration de 20 % bénéficiant davantage aux hommes constituerait un écart à justifier au titre de la transparence salariale.

Le SSM doit-il figurer dans les fourchettes salariales des offres ?

Oui, le SSM constitue le minimum de la fourchette pour les postes concernés. L'employeur doit l'intégrer comme borne inférieure dans les offres d'emploi en précisant les possibilités de progression et les compléments de rémunération applicables.

Le SSM s'applique-t-il à tous les secteurs au Luxembourg ?

Oui, le SSM s'applique à tous les secteurs sauf dérogations légales spécifiques. Il constitue le niveau de rémunération en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un salarié adulte d'aptitude normale, selon l'article L.222-1.

Les compléments au SSM doivent-ils être analysés ?

Oui, les primes de rendement, heures supplémentaires et avantages en nature au-delà du SSM peuvent générer des écarts significatifs entre femmes et hommes malgré un salaire de base identique. Ces compléments doivent faire l'objet d'une analyse spécifique.

Quel est le lien entre le salaire social minimum et la transparence salariale ?

Le salaire social minimum (SSM) constitue un plancher identique pour femmes et hommes selon l'article L.222-1. Il limite mécaniquement les écarts au minimum légal, mais la transparence salariale renforce l'obligation de justifier les écarts au-delà de ce plancher.

Quelle est la différence entre SSM qualifié et non qualifié ?

Le SSM qualifié bénéficie d'une majoration de 20 % par rapport au SSM non qualifié, conformément à l'article L.222-4 du Code du travail luxembourgeois. La distinction repose sur la qualification professionnelle reconnue du salarié concerné.

Conditions d'exercice

L'articulation entre le SSM et la transparence salariale s'apprécie au regard de plusieurs critères.

Critère	Détail
SSM non qualifié	Plancher identique pour hommes et femmes (art. L.222-1)
SSM qualifié	Majoration de 20 % pour les salariés justifiant d'une qualification (art. L.222-4)
Application universelle	Le SSM s'applique à tous les secteurs, sauf dérogations légales
Compléments au SSM	Les primes et avantages au-delà du SSM doivent être analysés
Fourchettes salariales	Le SSM constitue le minimum de la fourchette pour les postes concernés
Indexation	L'adaptation à l'indice des prix s'applique de manière neutre

Modalités pratiques

L'analyse du lien entre SSM et écarts de rémunération suit une logique structurée.

Étape	Détail
Identification	Recenser les salariés rémunérés au SSM ou à proximité
Analyse des compléments	Vérifier si les primes et avantages diffèrent par sexe
Qualification	Vérifier que la distinction qualifié/non qualifié est appliquée sans discrimination
Fourchettes	Intégrer le SSM comme borne inférieure dans les offres d'emploi
Progression	Analyser les évolutions salariales au-delà du SSM par sexe

Pratiques et recommandations

Vérifier que la classification des salariés entre les catégories « qualifié » et « non qualifié » ne produit pas d'effet discriminatoire indirect. Si les femmes sont proportionnellement plus souvent classées comme non qualifiées malgré des compétences équivalentes, la majoration de 20 % bénéficiant davantage aux hommes constituerait un écart à justifier.

Analyser les composantes de rémunération au-delà du SSM pour les salariés rémunérés au minimum, car les primes de rendement, les heures supplémentaires et les avantages en nature peuvent générer des écarts significatifs entre femmes et hommes malgré un salaire de base identique.

Communiquer dans les offres d'emploi des fourchettes salariales qui intègrent le SSM comme borne inférieure lorsque le poste est rémunéré à ce niveau, en précisant les possibilités de progression et les compléments de rémunération applicables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence de la rémunération globale
Art. <u>L.222-1</u>	Droit au salaire social minimum
Art. <u>L.222-2</u>	Fixation du niveau du SSM par la loi
Art. <u>L.222-4</u>	Majoration de 20 % pour les salariés qualifiés
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes

Le SSM garantit un minimum commun mais ne suffit pas à assurer l'égalité salariale. Les compléments de rémunération au-delà du minimum doivent faire l'objet d'une analyse spécifique dans le cadre de la transparence salariale. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.