

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N° 1 JUILLET 2026



PROPOSITION DE LOI

RELATIVE AU
**SALAIRE SOCIAL
MINIMUM QUALIFIÉ**

1. Notre droit national impose à tous les employeurs d'attribuer un minimum de salaire fixé par la loi, appelé salaire social minimum. Les règles applicables sont fixées par les dispositions des articles L.222-2 et suivants du Code du travail (CT).

« Art. L.222-2.

(1) Le niveau du salaire social minimum est fixé par la loi.

(2) À cette fin, toutes les deux années, le Gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport sur l'évolution des conditions économiques générales et des revenus accompagnés, le cas échéant, d'un projet de loi portant relèvement du niveau du salaire social minimum.

Art. L.222-3.

Sans préjudice des relèvements prévus à l'article L.222-2, l'adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré des prix à la consommation se fait conformément à l'article L.223-1.

Art. L.222-4.

(1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de 20%.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le **salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.**

(Loi du 17 décembre 2010) « Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'État luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré. »

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le **salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.**

(4) Dans les professions où la **formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.** »

2. Il résulte de ces dispositions que notre législation prévoit deux seuils de salaire social minimum : celui pour travailleurs non qualifiés et celui pour travailleurs qualifiés.

3. Ce sont les dispositions de l'article L.222-4 CT qui fixent les règles concernant les travailleurs qualifiés pouvant prétendre au salaire social minimum qualifié, majoré de 20%

par rapport au salaire social minimum pour salariés non-qualifiés. Et on y distingue deux cas différents :

3.1. Celui du salarié qui exerce une profession diplômée (article L.222-4 (2) et (3) CT) :

Ce cas comprend encore deux subdivisions :

3.1.1. *Salarié avec diplôme dans cette profession :*

Selon la loi, est un « salarié qualifié », un salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel et qui dispose du certificat en question ou d'un niveau de certificat supérieur.

Par « certificat officiel » on entend un certificat reconnu par l'État luxembourgeois (procédure via ministère de l'Éducation nationale avec avis du ministère du Travail) qui soit au minimum du niveau ;

- CATP/DAP ou équivalent
Ou
- CCM ou CCP+ 2 ans pratique dans le métier
Ou
- CITP + 5 ans pratique dans le métier.

3.1.2. *Salarié sans diplôme dans cette profession :*

Selon la loi, le « salarié » qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel sans disposer d'un des certificats visés ci-avant au point 3.1.1., doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme « salarié » qualifié.

3.2. Celui du salarié qui travaille dans une profession NON-diplômée (article L.222-4 (4) CT) :

Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme « salarié qualifié » lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années d'un métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

4. Il y a déjà bien longtemps que de nombreux arrêts ont été rendus dans le secteur du nettoyage en rapport avec cette problématique du salaire social minimum et il s'est avéré que la grande majorité des salarié(e)s de ce secteur ne peuvent jamais accéder au salaire social minimum pour travailleur qualifié.

5. Seuls dans quelques rares cas des salarié(e)s ont pu se voir attribuer le statut de travailleur qualifié dont une salariée qui avait réussi à établir qu'elle exerçait depuis plus de 10 ans le métier de nettoyeur de bâtiment qui est sanctionné par un CATP et qui donne donc droit au salaire social minimum pour travailleur qualifié à celui qui l'exerce depuis au moins 10 ans même sans disposer du diplôme en question (Cour de cassation 17 mars 2011 n°19/11 et Cour d'appel 27 juin 2013 n°26885).

Dans cette affaire, dans la mesure où le paragraphe (3) de l'article L.222-4. du Code du travail dispose que le salarié « doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins 10 années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié », la Cour d'appel avait retenu que la salariée concernée ne devait pas rapporter la preuve d'avoir accompli toutes les tâches relevant de la profession de nettoyeur de bâtiments, mais qu'il suffisait qu'elle prouve avoir acquis, durant 10 ans, une pratique professionnelle approfondie dans la branche concernée.

Ainsi elle devait prouver avoir effectué de manière autonome pendant au moins 10 ans des tâches (mais pas forcément toutes) relevant du « Ausbildungsprofil des Gebäudereinigers (nettoyeur de bâtiment) » défini par l'arrêté ministériel du 26 mars 1998¹.

Et concrètement cette salariée avait réussi à prouver :

- avoir travaillé sur des chantiers très divers comme des hypermarchés, piscines, morgues, hôtels, restaurants, parkings, avions, bus, cliniques, crématoires ;
- avoir nettoyé des bâtiments en situation ordinaire, mais aussi après construction, rénovation, incendie, inondation, décès, etc. ;
- avoir utilisé des procédés variés comme récurage, mise en cire, cristallisation, ponçage de parquets, lavage de vitres et châssis ;
- avoir utilisé des produits divers comme des acides, solvants, décapants, neutres, désinfectants, shampoings, cires, dégraisseurs, satinés etc. ;
- avoir utilisé des machines comme aspirateurs, mono-brosses à basse et haute vitesse, auto-laveuses, machines à shampoing, nettoyeuses à haute pression, outillage de lavage de vitres, échelles, perches, pointes, etc. ;
- avoir maîtrisé des méthodes pour le nettoyage de pierre, bois, métal, granit, marbre, inox, graisse, ciment, fioul etc. ;
- avoir maîtrisé les règles de sécurité en matière d'hygiène et de désinfection ;
- avoir maîtrisé de manière autonome ces travaux (connaissance des produits et dosages par formation interne à l'entreprise) ;
- avoir été capable de reconnaître les surfaces à nettoyer pour ne pas faire de dégâts,
- avoir été capable de choisir des bons produits et matériaux avant de se rendre sur un chantier.

Elle s'est ainsi vue attribuer le statut de salariée qualifiée avec droit au salaire social minimum sur base de l'article L.222-4 (3) CT.

6. Dans de nombreuses affaires judiciaires liées au secteur nettoyage, les juges ont aussi relevé que les tâches du métier « nettoyeur de bâtiment » sont différentes de celle du métier « femme ou homme de charge » (entretien du ménage, nettoyage normal d'une maison) et ils ont ainsi été amenés à analyser dans la grande majorité des affaires en question subsidiaire celle de l'exercice pendant au moins six ans d'une profession dont la formation n'est pas établie par un certificat officiel, l'article L.222-4 (4) CT stipulant que « *Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme « salarié » qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins 6 années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.* »

¹ Règles en matière de sécurité au travail, prévention des accidents, utilisation rationnelle de l'énergie et du matériel, respect des règles d'hygiène, nettoyage et traitement ultérieur des surfaces extérieures de bâtiments, de constructions et de monuments, nettoyage, traitement de la surface et entretien des sols, des plafonds et des murs, des vitrages, des luminaires, des installations techniques (relatives au bâtiment à la climatisation) et sanitaires, ainsi que des objets d'ameublement et de décoration, nettoyage et traitement des installations servant à la protection contre la lumière et les intempéries, nettoyage des complexes sportifs, des sites d'exposition, des voies de circulation, des éclairages extérieurs, des moyens de transport et des panneaux de signalisation, traitement antimicrobien et antistatique des objets d'ameublement et de décoration, exécution de travaux de désinfection des pièces et de traitement des sols au moyen de produits bactéricides, assainissement et enlèvement de matériaux nuisibles à l'environnement, passage de l'aspirateur.

Ainsi, selon les juges, le salarié doit dans ce cas prouver avoir acquis une formation pratique :

- résultant de l'exercice pendant au moins 6 années ;
- d'un métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

Or il s'est avéré que dans aucune des affaires menées en justice, un(e) salarié(e) n'a pu établir que le métier de femme ou homme de ménage est un métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante.

7. Après toutes ces actions en justice et années de jugements rendus, nous nous trouvons ainsi face à tout un secteur, celui du nettoyage, comportant essentiellement des travailleurs féminins, dans lequel les salarié(e)s ne peuvent jamais ou alors que très rarement, accéder au salaire social minimum pour salariés qualifiés.

En sus de constituer une grande injustice sociale, d'autant plus grave qu'il s'agit ici d'un des métiers les plus mal rémunérés que notre société connaît, il s'agit clairement d'une discrimination sur base du sexe qui se dégage de la mise en œuvre des dispositions légales elles-mêmes.

S'ajoute à cela la pénibilité des conditions de travail dans le secteur du nettoyage.

Il est ainsi des plus inéquitables que les salariés « femme/homme de charge » concernés ne puissent jamais prétendre au salaire social minimum qualifié.

8. Il est aujourd'hui grand temps d'y remédier par une modification de la loi.

9. Notons que si le DAP/CATP nettoyeur de bâtiment figure toujours dans le règlement grand-ducal du 29 juillet 2025 déterminant les professions et métiers dans le cadre de la formation professionnelle et fixant les indemnités d'apprentissage dans les secteurs de l'artisanat, du commerce, de l'Horeca, de l'industrie, de l'agriculture et du secteur de santé et social sur la liste des formations offertes en apprentissage transfrontalier, cette formation n'a été organisée au Luxembourg qu'en 1988 et 1995 et de manière sporadique² !

De fait, ce métier de nettoyeur de bâtiment n'est donc exercé que par des personnes sans diplôme, tout comme le métier de « femme ou homme de charge ». Il faut donc considérer que ces deux métiers ne sont pas établis par un certificat officiel :

- celui du nettoyeur de bâtiment parce que le diplôme prévu par la loi, n'est de fait pas proposé (ce cas nécessitant une adaptation de la loi nationale de façon que si le diplôme est peut-être prévu par la loi, mais de fait pas organisé/proposé au moment de l'entrée dans le secteur par le salarié concerné, le métier en question doit être assimilé à un métier dans lequel aucun diplôme d'accès n'existe) ;
- celui de femme ou homme de ménage parce qu'aucune formation n'existe.

Les personnes exerçant ces deux métiers devraient ainsi pouvoir se prévaloir du paragraphe 4 de l'article L.222-4 du Code du travail, selon lequel « *dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins 6 années de métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante.* ».

² Deux diplômés nettoyeur de bâtiment niveau CATP en 1988 et 1 diplômé niveau CCM en 1995

10. Or, de manière générale, tout métier/toute profession³ nécessite une capacité technique progressivement croissante.

Comme l'avait confirmé un arrêt du 29 novembre 2018, n°43481 du rôle, à propos d'un serveur en boulangerie-pâtisserie : Il n'est, en effet, pas rare que des salariés qui ne disposent d'aucun certificat acquièrent grâce à une pratique suffisamment longue des connaissances et un savoir-faire de plus en plus étendus, qui leur permettent d'effectuer des tâches toujours plus variées, ou plus spécialisées et partant d'être assimilés à des salariés exerçant des métiers qualifiés soumis au salaire minimum qualifié.

Le terme « technique » n'est partant pas à entendre uniquement au sens de « relatifs à des procédés reposant sur des connaissances scientifiques », mais vise plutôt « les facultés acquises dans un domaine particulier » ou encore le « savoir-faire propre à une activité ».

11. Or, en pratique, malgré ces jurisprudences, les juges ont du mal à considérer cette condition de « métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante » comme remplie, de sorte que cette disposition n'est jamais appliquée, ce au détriment des salariés.

12. Afin de remédier à ces problèmes et de rétablir des règles justes et équitables, l'exercice pendant six années (profession ou métier sans diplôme), voire dix années de toute profession ou tout métier (profession ou métier avec diplôme) devrait dès lors ouvrir le droit au salaire social minimum qualifié. Il est de ce fait proposé de supprimer de la loi la notion de « métiers nécessitant une capacité technique progressivement croissante ».

13. La preuve de l'exercice d'une pratique professionnelle pendant six ou dix années devrait s'inspirer des preuves admises en validation des acquis de l'expérience et se baser sur des pièces justificatives tels les contrats de travail mentionnant la fonction, la durée et le temps de travail, les certificats/attestations de travail détaillant les missions, dates de début et fin, les fiches de paie ou relevés de rémunération couvrant la période en question, les lettres/attestations d'anciens employeurs ou supérieurs hiérarchiques ou collègues indiquant la fonction, la durée, le type de tâches et l'appréciation du travail ; etc.

14. Il est par conséquent proposé de modifier l'article L.222-4 comme suit :

« Art. L. 222-4.

(1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat

³ Un métier désigne une activité professionnelle ou spécialisée, généralement liée à des compétences manuelles ou techniques spécifiques, sans nécessairement nécessiter de diplôme universitaire.

Une profession, en revanche, implique souvent un diplôme d'études supérieures et un statut social plus élevé, comme dans le cas de la médecine ou du droit.

Historiquement, le terme « métier » était associé à des activités manuelles, tandis que « profession » était lié à des activités intellectuelles. Il en résulte que pour les formations liées à la Chambre de commerce, nous parlons de professions. Pour les autres de métiers.

officiel proposé et organisé dans l'offre de formation nationale au moment de l'entrée dans la profession ou le métier par le salarié concerné.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'État luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession ou un métier répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession ou ledit métier pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions ou les métiers où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années desdites professions ou desdits métiers.

(5) La pratique professionnelle visée aux paragraphes (3) et (4) ouvre automatiquement droit au salaire social minimum qualifié à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la durée minimale de dix ans ou, le cas échéant, de six ans est atteinte.

(6) L'employeur est tenu de vérifier la durée de pratique professionnelle du salarié sur base des documents et informations disponibles, notamment contrats de travail, certificats de travail, attestations d'employeurs, relevés de carrière ou données émanant des organismes compétents.

Lorsque ces documents établissent que la durée de pratique minimale est atteinte, l'employeur applique d'office le salaire social minimum qualifié sans qu'une demande expresse du salarié ne soit requise.

(7) En cas de contestation, la preuve de la pratique professionnelle peut être rapportée par tous moyens de droit.

(8) Toute clause contractuelle ou pratique consistant à subordonner l'octroi du salaire social minimum qualifié à une condition autre que celles prévues au présent article, ou ayant pour effet de retarder l'application automatique prévue au paragraphe (5), est réputée nulle et de nul effet. »

Luxembourg, le 1^{er} juillet 2026