Quelle est la grille des salaires de la convention CCT SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La convention collective CCT SAS (Secteur d'Aide et de Soins), signée le 27 novembre 2024 et applicable de 2025 à 2027, repose sur un **système de points indiciaires**. La valeur actuelle du point est de **23,98574 €** (indice 992.24 depuis le 1er juin 2026), indexée automatiquement selon l'échelle mobile des salaires luxembourgeoise.

La grille couvre **sept carrières (C1 à C7)**, de l'aide sans qualification (C1) au master en sciences humaines ou sociales (C7). Les salaires débutants vont de **123 points** (C1 = 2.950 €) à **354 points** (C7 = 8.491 €), avec progression annuelle automatique d'ancienneté jusqu'à un maximum de **520 points** (12.472 €).

En 2025, les carrières C1, C2 et C3 bénéficient d'une **revalorisation de +5 points linéaires**. Tous les salariés présents au 1er janvier 2025 reçoivent une **prime unique de 3.670 € bruts** payable en juin 2025. Le pécule de vacances est fixé à **42 points indiciaires** (1.007,40 €) par an, payable annuellement en juin.

Définition

La grille de rémunération de la convention collective CCT SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) fonctionne selon un système de points indiciaires où chaque qualification professionnelle correspond à une carrière spécifique (C1 à C7). Chaque carrière dispose d'une grille de progression d'ancienneté de 0 à 39 ans maximum. La rémunération se calcule en multipliant le nombre de points attribués selon la carrière et l'ancienneté par la valeur unitaire du point indiciaire, elle-même indexée automatiquement selon l'échelle mobile des salaires luxembourgeoise. Ce système garantit une transparence totale et une cohérence de traitement entre tous les salariés d'une même carrière et ancienneté.

Questions fréquentes

À quelle carrière SAS correspond ma qualification professionnelle ?

Les carrières vont de C1 (personnel sans qualification) à C7 (Master). Par exemple : C2 pour aide socio-familiale/CCP, C3 pour aide-soignant/DAP, C4 pour éducateur diplômé, C5 pour infirmier/BTS, C6 pour assistant social/Bachelor, et C7 pour les titulaires d'un Master.

Comment calculer son salaire avec la grille SAS 2025 ?

Le salaire se calcule en multipliant le nombre de points de votre carrière (C1 à C7) selon votre ancienneté par la valeur du point indiciaire (23,40072 € en 2025). La progression d'ancienneté est automatique chaque année le mois suivant votre anniversaire d'engagement.

Quelles sont les nouveautés salariales SAS en 2025 ?

Les carrières C1, C2 et C3 bénéficient d'une revalorisation de +5 points linéaires. Tous les salariés présents au 1er janvier 2025 recevront une prime unique de 3.670 € en juin 2025, plus un pécule de vacances de 42 points indiciaires payable annuellement en juin.

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

Quels sont les salaires minimums de la convention collective SAS en 2025 ?

La convention collective SAS 2025 utilise un système de points indiciaires avec une valeur de 23,40072 € par point. Les salaires minimums vont de 2.878 € pour un C1 débutant (123 points) à 8.284 € pour un C7 débutant (354 points), avec un maximum de 12.168 € pour les C6-C7 expérimentés (520 points).

Conditions d’exercice

Critère	Description
Principe de calcul	Salaire brut mensuel = Nombre de points × Valeur du point indiciaire
Valeur du point (depuis 1er juin 2026)	23,98574 € (indice 992.24)
Progression d'ancienneté	Automatique chaque année le mois suivant l'anniversaire d'engagement
Application	Obligatoire pour tous les employeurs relevant de la convention SAS
C1	Personnel sans qualification spécifique
C2	Aide socio-familiale, CCP (Certificat de capacité professionnelle)
C3	Aide-soignant, auxiliaire de vie, DAP (Diplôme d'aptitude professionnelle)
C4	Éducateur diplômé, fin études secondaires
C5	Infirmier, ATM de radiologie, BTS santé-social
C6	Assistant social, éducateur gradué, Bachelor
C7	Master en sciences humaines ou sociales

Modalités pratiques

Carrière	Débutant (pts)	Débutant (€)	5 ans	10 ans	20 ans	Maximum (pts)	Maximum (€)
C1	123	2.950 €	3.238 €	3.574 €	4.197 €	194	4.654 €
C2	140	3.358 €	3.838 €	4.365 €	5.277 €	244	5.853 €
C3	162	3.886 €	4.605 €	5.373 €	6.619 €	306	7.340 €
C4	210	5.037 €	5.901 €	6.764 €	8.203 €	378	9.066 €
C5	237	5.685 €	6.692 €	7.700 €	9.066 €	412	9.882 €
C6	321	7.700 €	8.851 €	9.786 €	—	496	11.897 €
C7	354	8.491 €	9.642 €	10.506 €	—	520	12.472 €

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

Nouveauté 2025	Détail
Revalorisation C1, C2, C3	+5 points linéaires (déjà intégrés dans les montants ci-dessus)
Prime unique	3.670 € bruts en juin 2025 pour tous les salariés présents au 1er janvier 2025
Pécule de vacances	42 points indiciaires (1.007,40 €) payables annuellement en juin (proratisé en 2025 : demi-période)
Indexation	Application automatique de l'indice 992.24 depuis le 1er juin 2026

Pratiques et recommandations

Paramétrer les systèmes de paie avec la valeur du point à 23,98574 € et appliquer la revalorisation de +5 points pour les carrières C1, C2, C3. **Provisionner** la prime unique de 3.670 € bruts pour paiement en juin 2025 et intégrer le pécule de vacances de 42 points dans les calculs annuels (attention : en 2025, seule la demi-période est payée en juin).

Vérifier la classification correcte de chaque salarié selon sa qualification en documentant les justificatifs de diplômes et certifications. **Tracer** la progression d'ancienneté avec des dates précises et archiver les décisions de changement de carrière.

Automatiser la progression annuelle d'ancienneté dans les systèmes et anticiper les changements de carrière suite à formation qualifiante. **Calculer** l'impact budgétaire des progressions automatiques et informer chaque salarié de son positionnement dans la grille.

Respecter strictement la cohérence de traitement à carrière et ancienneté égales, sans discrimination possible dans l'application des grilles. **Régulariser** immédiatement toute erreur de classification constatée et former les gestionnaires de paie aux spécificités du système de points.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Signée le 27 novembre 2024, cadre général de rémunération
Articles 21-25 de la CCT SAS	Système de rémunération et carrières
Annexe I de la CCT SAS	Grilles détaillées des points par carrière et ancienneté
Avenant 2025	Revalorisation des carrières C1, C2, C3
Art. L.223-1 du Code du travail	Échelle mobile des salaires (adaptation automatique aux variations du coût de la vie)
Art. L.162-12 du Code du travail	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
Règlement grand-ducal	Fixant l'indice 992.24 au 1er juin 2026

Le **pécule de vacances 2025** ne représente qu'une demi-période (env. 503 €) car la convention entre en vigueur au 1er janvier 2025 ; le montant plein de 1.007,40 € s'applique à partir de juin 2026. Toute erreur de classification ou de calcul peut entraîner des rappels de salaire importants et des sanctions administratives.

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.