Existe-t-il un mécanisme de revalorisation automatique des salaires dans la convention SAS ?

Réponse courte

La **convention SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027** prévoit des **mécanismes de revalorisation** à travers l'**indexation automatique** liée à l'échelle mobile des salaires luxembourgeoise (Art. L.223-1) et l'**avancement automatique** selon l'ancienneté. Le **point indiciaire SAS** suit l'évolution de l'échelle mobile (actuellement **992,24 points** depuis le 1er juin 2026, valeur **23,98574 €**).

De plus, la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) intègre des **nouveautés** : **revalorisation de +5 points** pour les carrières C1-C3, **prime unique 3.670 €**, et **pécule de vacances de 42 points indiciaires**. L'avancement d'ancienneté se fait **automatiquement** chaque année selon les grilles établies pour les carrières C1 à C7. La convention a été signée le 27 novembre 2024 par **COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg** / **OGBL et LCGB** et est **déclarée d'obligation générale**.

Définition

La **revalorisation automatique** des salaires correspond à un dispositif conventionnel qui prévoit l'**ajustement automatique** des rémunérations selon des critères objectifs prédéfinis. Dans la convention **SAS**, cela inclut l'indexation sur l'**échelle mobile luxembourgeoise** (Art. L.223-1) et l'**avancement selon l'ancienneté**.

La convention SAS 2025-2027, signée le 27 novembre 2024 entre les organisations patronales **COPAS, DLJ, FEDAS** et les syndicats **OGBL, LCGB**, organise les carrières **C1 à C7** avec des grilles salariales précises et des mécanismes d'évolution automatique.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'avancement automatique d'ancienneté dans la convention SAS ?

L'avancement d'ancienneté se fait automatiquement chaque année au mois suivant l'anniversaire d'engagement du salarié. La progression suit les grilles établies pour chaque carrière (C1 à C7) avec un avancement linéaire d'un grade d'ancienneté par année, selon les modalités conventionnelles définies.

Quelles sont les nouveautés 2025 en matière de revalorisation dans la convention SAS ?

La convention SAS 2025 introduit trois nouveautés : une revalorisation de +5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3 (mesure d'attractivité), une prime unique de 3.670€ versée en juin 2025 pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025, et un nouveau pécule de vacances de 42 points indiciaires intégré dans le calcul annuel.

Quels sont les mécanismes de revalorisation automatique prévus dans la convention SAS 2025,2026,2027 ?

La convention SAS 2025,2026,2027 prévoit deux mécanismes automatiques : l'indexation automatique liée à l'échelle mobile des salaires luxembourgeoise (actuellement 968,04 points, valeur du point indiciaire SAS : 23,40072€) et l'avancement automatique selon l'ancienneté qui se fait chaque année au mois suivant l'anniversaire d'engagement selon les grilles établies pour les carrières C1 à C7.

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

Qui peut bénéficier des revalorisations automatiques de la convention SAS ?

Tous les salariés du secteur SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) bénéficient de l'indexation automatique et de l'avancement d'ancienneté. Pour les nouveautés 2025, la revalorisation de +5 points concerne spécifiquement les carrières C1, C2 et C3, tandis que la prime unique de 3.670€ s'applique aux salariés sous contrat au 1er janvier 2025.

Conditions d’exercice

La convention SAS 2025-2027 prévoit plusieurs mécanismes automatiques. Le tableau ci-dessous en précise les modalités.

Mécanisme	Modalités
Indexation automatique	Point indiciaire SAS indexé sur l'échelle mobile — déclenchement automatique à chaque tranche (+2,5%)
Valeur actuelle	23,98574 € au point 992,24 (depuis le 1er juin 2026)
Base légale indexation	Art. L.223-1 — adaptation des salaires aux variations du coût de la vie
Avancement d'ancienneté	Automatique — chaque année au mois suivant l'anniversaire d'engagement
Grilles par carrière	C1 à C7 — avancement linéaire d'un grade par année
Revalorisation C1-C3	+5 points linéaires (mesure d'attractivité 2025)
Prime unique 2025	3.670 € — salariés sous contrat au 1er janvier 2025
Pécule de vacances	42 points indiciaires par an (nouveau depuis 2025)

Modalités pratiques

L'application des mécanismes de revalorisation suit des règles précises. Le tableau ci-dessous résume les actions requises de l'employeur.

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

Domaine	Action requise
Suivi STATEC	Surveiller les publications STATEC sur l'évolution des indices
Mise à jour des grilles	Application immédiate lors du déclenchement d'une tranche indiciaire
Avancement ancienneté	Vérification mensuelle des dates d'anniversaire — application au mois suivant
Revalorisation C1-C3	Application immédiate des +5 points depuis 2025
Prime unique	Versement en juin 2025 — au prorata du temps de travail
Pécule de vacances	Intégration dans le calcul annuel (juin) — 42 points indiciaires
Documentation	Traçabilité de toutes les revalorisations pour contrôle ITM
Consultation délégation	Informer la délégation du personnel des revalorisations appliquées

Pratiques et recommandations

Surveiller régulièrement les publications STATEC et mettre à jour immédiatement les grilles salariales lors de chaque déclenchement de tranche indiciaire, en informant les salariés des revalorisations et en vérifiant l'application correcte sur les bulletins de salaire.

Tenir à jour les dates d'engagement de chaque salarié pour programmer les avancements d'ancienneté selon les anniversaires, en appliquant les bonnes grilles par carrière (C1 à C7) et en documentant chaque avancement dans le dossier personnel.

Appliquer les nouveautés 2025 sans délai : vérifier l'éligibilité à la revalorisation C1-C3, calculer la prime unique selon les conditions d'éligibilité et intégrer le pécule de 42 points dans la paie de juin.

Garantir la traçabilité de toutes les revalorisations appliquées, respecter l'égalité de traitement entre salariés et se préparer aux contrôles ITM en conservant les justificatifs.

Consulter l'ITM (itm.lu) en cas de doute sur les modalités de calcul ou l'applicabilité de l'indexation, notamment pour les nouvelles embauches en cours d'année.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-1 à L.161-8	Champ d'application et représentativité syndicale
Art. L.162-1 à L.162-8	Conclusion, dépôt et force obligatoire des conventions collectives
Art. L.162-8(3)	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur au sens du Code du travail
Art. L.223-1	Échelle mobile des salaires — adaptation aux variations du coût de la vie (loi du 22 juin 1963)
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre salariés
CCT SAS 2025-2027	Grilles C1-C7, avancement automatique, point indiciaire, revalorisation 2025
STATEC	Publication officielle des indices du coût de la vie

La convention SAS 2025-2027 **intègre des mécanismes automatiques** de revalorisation — indexation nationale sur l'échelle mobile et avancement à l'ancienneté — qui garantissent l'évolution des salaires sans démarche particulière de l'employeur. Les employeurs doivent rester **vigilants** quant à l'application correcte de ces mécanismes et à l'évolution des indices officiels publiés par le STATEC : toute erreur d'application peut entraîner des régularisations et des contentieux. La **traçabilité** des décisions et l'information des salariés sont obligatoires pour garantir la conformité avec la convention SAS et le Code du travail.

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.