

# Comment s'appliquent les composantes de rémunération selon la convention SAS luxembourgeoise ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) structure la rémunération selon des **grilles conventionnelles spécifiques** au secteur, avec un **saire de base** calculé selon la classification des postes et la valeur du **point indiciaire** de 23,40072 € (taux indiciaire 968.04). Les salariés bénéficient également d'une **prime exceptionnelle** de 3.670 € versée en juin 2025, au prorata de la tâche pour les salariés présents au 1er janvier 2025, et d'un **pécule de vacances** équivalant à 42 points indiciaires payable annuellement. La revalorisation de **+5 points linéaires** s'applique aux carrières C1, C2 et C3. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, est applicable à l'ensemble des employeurs du secteur et prime sur les contrats individuels de travail conformément à l'Art. L.162-12 du Code du travail luxembourgeois.

## Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** régit la rémunération des salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** luxembourgeois selon des dispositions spécifiques négociées entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) et syndicales (OGBL, LCGB).

Les composantes salariales sont structurées autour de la **classification conventionnelle**, de la **valeur du point indiciaire** et des **avantages sectoriels** spécifiques.

## Questions fréquentes

### Comment calculer le salaire de base selon la convention SAS ?

Le salaire de base se calcule en appliquant la classification selon la grille conventionnelle SAS, en multipliant par la valeur du point indiciaire actualisée (2,41733€), en tenant compte de l'ancienneté et des évolutions de carrière, tout en respectant le salaire social minimum comme plancher.

### Qu'est-ce que la convention collective SAS et comment structure-t-elle la rémunération au Luxembourg ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) en vigueur de 2025 à 2027 structure la rémunération selon des grilles conventionnelles spécifiques avec un salaire de base calculé selon la classification des postes et la valeur du point indiciaire SAS fixée à 2,41733€ au nombre indice 100.

### Quelles sont les obligations de l'employeur pour appliquer correctement la rémunération SAS ?

L'employeur doit classer correctement chaque salarié selon la grille conventionnelle, respecter la valeur du point indiciaire, verser la prime exceptionnelle et le pécule de vacances aux échéances prévues, assurer l'égalité de traitement entre salariés de même catégorie, et documenter toutes les décisions de classification.

## Quels sont les avantages conventionnels prévus par la convention SAS en 2025 ?

Les salariés SAS bénéficient d'une prime exceptionnelle de 3.670€ versée en juin 2025 au prorata de la tâche, d'un pécule de vacances équivalant à 42 points indiciaires payable annuellement, et d'une revalorisation de +5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3.

## Conditions d'exercice

La convention SAS 2025-2027 distingue plusieurs composantes salariales cumulables selon la situation du salarié.

Condition	Détail
<b>Classification</b>	Classement du salarié selon la grille conventionnelle appropriée
<b>Point indiciaire</b>	Valeur de 23,40072 € (taux indiciaire 968.04)
<b>Revalorisation C1/C2/C3</b>	+5 points linéaires pour les carrières concernées
<b>Prime exceptionnelle</b>	3.670 € bruts versés en juin 2025, au prorata de la tâche
<b>Pécule de vacances</b>	42 points indiciaires par an
<b>Égalité de traitement</b>	Application uniforme entre salariés de même catégorie

## Modalités pratiques

Les calculs de rémunération s'opèrent en combinant salaire de base, ancienneté et avantages conventionnels selon une procédure documentée.

Étape	Modalité
<b>Calcul du salaire de base</b>	Classification selon grille SAS x valeur du point indiciaire
<b>Ancienneté</b>	Prise en compte des évolutions de carrière et de l'échelon
<b>Plancher légal</b>	Respect du salaire social minimum (Art. <a href="#">L.222-1</a> )
<b>Prime exceptionnelle</b>	3.670 € bruts en juin 2025, proratisée selon la tâche
<b>Pécule de vacances</b>	42 points indiciaires payables en juin
<b>Documentation</b>	Traçabilité des classifications, calculs et délais de paiement

## Pratiques et recommandations

**Implémenter** la nouvelle grille 2025 dans les systèmes de paie en vérifiant la classification de chaque salarié selon les critères conventionnels. **Calculer** et verser la prime exceptionnelle selon les modalités prévues, en mettant à jour les bulletins de paie avec les nouveaux éléments. **Former** les équipes RH aux spécificités de la convention SAS 2025-2027 et documenter toutes les décisions de classification. **Assurer** l'égalité de traitement dans l'application des

grilles à l'ensemble du personnel concerné. **Vérifier** régulièrement la valeur du point indiciaire en vigueur pour garantir la conformité des bulletins.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 23 CCT SAS 2025-2027	Grilles de rémunération sectorielles et valeur du point indiciaire
Art. 27 CCT SAS 2025-2027	Prime exceptionnelle 2025, pécule de vacances et autres éléments de rémunération
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire des CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. <u>L.222-1</u> Code du travail	Salaire social minimum
Art. <u>L.223-1</u> Code du travail	Évolution et indexation des salaires (échelle mobile)
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Les montants correspondent aux **évolutions 2025** de la convention SAS 2025-2027, déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal et applicable à l'ensemble des employeurs du secteur. Une **veille juridique** régulière est indispensable pour suivre les évolutions conventionnelles et légales. L'application incorrecte des grilles de rémunération expose l'employeur à des **rappels de salaire** et à des **sanctions**.

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.