

Peut-on neutraliser certaines absences (maladie courte durée) dans le calcul de la rémunération de référence dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Les absences pour maladie de courte durée **ne peuvent pas être neutralisées** dans le calcul de la **rémunération de référence** dans le secteur SAS tant que le salaire est maintenu par l'employeur conformément à l'art. [L.121-6](#) du Code du travail et aux dispositions de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Le salaire versé selon les barèmes SAS pendant ces absences est intégré dans la rémunération de référence, sans distinction particulière. La neutralisation n'est possible que pour les cas expressément prévus par la loi, comme le congé parental ou le congé sans solde, mais **pas pour la maladie de courte durée** avec maintien de salaire. Toute exclusion non prévue par la législation expose l'employeur à des risques de contestation devant le **tribunal du travail** et à des sanctions administratives. La **valeur du point indiciaire SAS** (23,40072 €) s'applique à l'ensemble des calculs selon les grilles de la convention SAS 2025-2027.

Définition

La **rémunération de référence** dans le secteur SAS correspond à la rémunération brute mensuelle de référence selon les grilles de la **convention SAS 2025-2027**, utilisée pour déterminer l'éligibilité à certaines prestations sociales et pour l'application de diverses dispositions du Code du travail luxembourgeois. Elle comprend l'ensemble des éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, à l'exclusion des remboursements de frais professionnels. Cette rémunération sert notamment de base pour le calcul du maintien de salaire selon l'art. [L.121-6](#), l'évaluation de seuils légaux et la détermination de droits sociaux.

Questions fréquentes

Comment sont traitées les indemnités CNS dans la rémunération de référence du secteur SAS ?

Lorsque le maintien légal du salaire prend fin et que le salarié perçoit des indemnités pécuniaires de la Caisse nationale de santé (CNS), ces indemnités ne sont pas considérées comme du revenu professionnel et ne sont donc pas incluses dans la rémunération de référence, contrairement au salaire maintenu selon les barèmes SAS.

Peut-on neutraliser les absences pour maladie de courte durée dans le calcul de la rémunération de référence SAS ?

Non, les absences pour maladie de courte durée ne peuvent pas être neutralisées dans le calcul de la rémunération de référence dans le secteur SAS tant que le salaire est maintenu par l'employeur selon les barèmes de la convention collective SAS. Le salaire versé pendant ces absences est intégré dans la rémunération de référence sans distinction particulière.

Quelles absences peuvent être neutralisées dans le calcul de la rémunération de référence SAS ?

Seules les absences expressément prévues par la loi peuvent être neutralisées, comme le congé parental, le congé sans solde ou d'autres suspensions du contrat sans maintien de salaire. Les absences pour maladie de courte durée avec maintien de salaire selon la convention collective SAS ne peuvent pas être exclues du calcul.

Quels risques encourt un employeur SAS qui neutralise illégalement des absences maladie ?

Toute tentative de neutralisation d'absences pour maladie de courte durée sans fondement légal expose l'employeur du secteur SAS à un risque de contestation de la part du salarié et à des sanctions administratives ou judiciaires pour violation des droits du salarié et non-respect des obligations du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le cadre légal et conventionnel applicable à la rémunération de référence dans le secteur SAS est le suivant.

Règle	Détail
Maintien de salaire	L'art. <u>L.121-6</u> §3 impose le maintien intégral jusqu'au 77e jour d'incapacité (18 mois de référence)
Intégration maladie courte durée	Les absences avec maintien de salaire sont prises en compte comme périodes de travail effectif selon le PTI
Exclusion <u>CNS</u>	Dès que le maintien légal cesse, les indemnités <u>CNS</u> ne constituent pas du revenu professionnel
Neutralisation interdite	Aucune disposition ne permet de neutraliser les absences maladie courte durée avec maintien de salaire
Cas autorisés	Neutralisation légale uniquement pour congé parental, congé sans solde ou autres suspensions sans maintien de salaire
Éléments SAS spécifiques	Point indiciaire 23,40072 €, pécule de vacances 42 points indiciaires, prime unique 3 670 € (juin 2025)

Modalités pratiques

Le traitement pratique des absences maladie dans le calcul de la rémunération de référence s'effectue selon les règles suivantes.

Situation	Traitement
Absence avec maintien de salaire	Salaire SAS intégré dans la rémunération de référence sans distinction
Période <u>CNS</u> (après 77e jour)	Indemnités <u>CNS</u> non incluses dans la rémunération de référence
Rémunération à vérifier	Salaire de base, pécule de vacances (42 points indiciaires) et prime unique selon quotité de travail
Documentaion obligatoire	Bulletins de paie distincts par nature de paiement (salaire SAS / indemnité <u>CNS</u>)
Traçabilité	Conservation des documents de paie et attestations <u>CNS</u> à disposition de l' <u>ITM</u>
Horaires variables	Dispositions spécifiques maintenues indépendamment des absences maladie

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement, sur les bulletins de salaire et dans la documentation interne, les périodes d'absence pour maladie avec maintien de salaire selon les barèmes SAS et celles sans maintien. **Documenter** précisément chaque période d'absence et de rémunération selon les standards de **traçabilité** du secteur SAS, en conservant les fiches de paie et les attestations de la CNS. **Respecter** les principes d'**égalité de traitement** entre salariés selon les barèmes de la convention SAS 2025-2027, en veillant à ce qu'aucune tentative de neutralisation non fondée légalement ne soit appliquée.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.121-6</u> §3	Maintien intégral du salaire jusqu'au 77e jour d'incapacité, période de référence 18 mois
Art. <u>L.121-6</u> §1-2	Obligations de notification et de certificat médical en cas d'incapacité de travail
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement
Code de la sécurité sociale, art. 10 et s.	Indemnités pécuniaires de maladie versées par la <u>CNS</u>
Convention SAS 2025-2027	Grilles de rémunération, maintien de salaire, PTI, pécule de vacances, prime unique
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

L'employeur du secteur SAS ne peut pas neutraliser les absences pour maladie de courte durée dans le calcul de la rémunération de référence tant que le salaire est maintenu selon les barèmes de la **convention SAS 2025-2027** conformément à l'art L.121-6, toute exclusion non prévue exposant l'employeur à des sanctions et à un contentieux devant le **tribunal 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.