

Quelle est la procédure à suivre en cas de litige sur le calcul du revenu professionnel mensuel dans le secteur SAS au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, en cas de litige sur le calcul du revenu professionnel mensuel incluant les **points indiciaires** (valeur 23,40072 €), les **primes sectorielles** (prime unique 3 670 €, pécule vacances 42 points), il faut d'abord initier un **échange écrit** entre les parties en référant les **grilles de carrières SAS** (C1 à C7) et les dispositions de la **convention 2025-2027**.

L'employeur doit répondre par écrit en détaillant le **calcul selon les barèmes SAS**, l'application des **avancements d'ancienneté** et l'inclusion ou exclusion des éléments conventionnels. Si le désaccord persiste, saisir l'**ITM** qui peut médier en tenant compte des **spécificités sectorielles**. En dernier recours, le **tribunal du travail** statue en appliquant les dispositions de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** — les créances salariales étant soumises à une **prescription de 5 ans** selon l'article **2277 du Code civil luxembourgeois**.

Définition

Dans le **secteur SAS**, le **revenu professionnel mensuel** correspond à la rémunération brute mensuelle calculée selon les **grilles de carrières** (C1 à C7) de la convention collective, incluant le **saire de base** (points indiciaires x valeur du point à 23,40072 €), les **primes régulières** (prime d'ancienneté, primes de fonction), les **avantages sectoriels** (pécule de vacances 42 points indiciaires), et les éventuelles **majorations** pour travail de nuit, dimanche ou jours fériés.

Un litige SAS survient typiquement lors de contestations sur l'**application des grilles**, le **calcul de l'ancienneté**, l'**attribution des primes sectorielles** (prime unique 3 670 €), ou l'**interprétation des dispositions conventionnelles** spécifiques au secteur aide et soins.

Questions fréquentes

Comment procéder en cas de litige sur le RPM dans le secteur SAS ?

Il faut d'abord initier un échange écrit avec l'employeur en référant les grilles SAS et la convention 2025-2027. Si le désaccord persiste, saisir l'ITM pour une médiation spécialisée. En dernier recours, le tribunal du travail statue en appliquant les dispositions sectorielles SAS.

Qu'est-ce qu'un litige sur le revenu professionnel mensuel dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Un litige SAS survient lors de contestations sur l'application des grilles de carrières (C1 à C7), le calcul des points indiciaires (valeur 23,40072€), l'attribution des primes sectorielles (prime unique 3.670€, pécule vacances 42 points), ou l'interprétation des dispositions de la convention collective SAS 2025-2027.

Quel est le délai pour contester un calcul de RPM dans le secteur SAS ?

La réclamation doit être formulée dans un délai raisonnable, les créances salariales étant soumises à une prescription de 3 ans selon l'article L.221-1(2) du Code du travail luxembourgeois.

Qui peut contester le calcul du revenu professionnel mensuel dans le secteur SAS ?

Tout salarié du secteur SAS peut contester son RPM lors du paiement du salaire, de l'établissement du bulletin, de la détermination des primes sectorielles, ou d'un changement de carrière, à condition que la contestation porte sur des éléments objectivement vérifiables selon la convention SAS.

Conditions d'exercice

Le litige relatif au RPM SAS peut survenir à différents stades, sur des éléments objectivement vérifiables.

Situation déclenchante	Élément contesté
Paiement du salaire	Application incorrecte des grilles C1-C7
Bulletin de salaire	Erreur de calcul des points indiciaires ou de leur valeur
Attribution des primes	Prime unique 3 670 €, pécule 42 points
Ancienneté inter-employeurs SAS	Mauvaise prise en compte dans la grille
Majorations conventionnelles	Non-respect des taux spécifiques CCT SAS

La contestation doit être formulée dans un **délai raisonnable** — les créances salariales étant soumises à la **prescription de 5 ans** prévue par l'article **2277 du Code civil**.

Modalités pratiques

La procédure en cas de litige sur le RPM SAS se déroule en trois phases progressives.

Phase	Actions requises
Phase amiable	Échange écrit — citer les articles SAS — fournir contrat, bulletins, grilles CCT 2025-2027
Saisine de l' <u>ITM</u>	Courrier motivé précisant les articles SAS contestés — médiation spécialisée — recommandation écrite
Tribunal du travail	Procédure gratuite sans obligation d'avocat — application de la CCT SAS — expertise judiciaire possible

Pratiques et recommandations

Référencer systématiquement les articles de la convention SAS 2025-2027 dans les calculs et détailler l'application des grilles C1-C7 sur les bulletins de salaire.

Conserver les justificatifs d'ancienneté inter-employeurs SAS et tracer l'attribution des primes sectorielles avec leurs modalités.

Former les équipes RH aux spécificités des grilles SAS et suivre la jurisprudence sectorielle ainsi que les avis de l'ITM.

Participer aux formations organisées par COPAS, FEDAS Luxembourg et DLJ et consulter régulièrement les syndicats OGBL et LCGB sur les interprétations conventionnelles.

Assurer une transparence maximale sur les calculs sectoriels et renforcer le dialogue social avec les délégués du personnel pour prévenir les litiges.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.221-1</u>	Définition du salaire et de ses composantes (rétribution globale)
Art. <u>L.221-2</u>	Modalités de paiement du salaire
Art. 2277 Code civil	Prescription des créances salariales — 5 ans
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu obligatoire des conventions collectives, dont les éléments de rémunération
Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u>	Champ d'application et représentativité syndicale — CCT d'obligation générale
Convention CCT SAS 2025-2027	Grilles de carrières C1-C7, calcul des points, ancienneté, primes et majorations

Dans le **secteur SAS**, toute contestation doit être traitée avec une **expertise sectorielle** approfondie, les grilles complexes et les règles d'ancienneté inter-employeurs nécessitant une connaissance technique pointue. Un défaut de maîtrise peut entraîner des **erreurs de calcul systémiques** et des **contentieux de masse** 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.