

Les grilles salariales de la convention SAS sont-elles indexées automatiquement en cas d'adaptation du SSM ?

Réponse courte

Les **grilles salariales** de la **convention collective SAS** sont **indexées automatiquement** selon le **système de l'échelle mobile des salaires** luxembourgeoise (Art. [L.223-1](#) du Code du travail). Le **point indiciaire SAS** (23,40072 €) suit l'évolution de l'**index des prix à la consommation** publié par le STATEC, garantissant une indexation automatique **distincte et indépendante** des adaptations du **salairé social minimum** (SSM). L'employeur doit appliquer cette indexation dès publication au Journal Officiel, sans négociation préalable avec les salariés. La CCT-SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, impose ce mécanisme à l'ensemble des employeurs du secteur. La cote d'application en vigueur au 1er janvier 2025 est de **968,04 points**, correspondant à la valeur du point de **23,40072 €**

Définition

La **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins) utilise un **système de points indiciaires** pour déterminer les rémunérations. Ce système garantit une **indexation automatique** des salaires selon l'**échelle mobile luxembourgeoise**, mécanisme légal d'ajustement des rémunérations en fonction de l'évolution du **coût de la vie** (Art. [L.223-1](#)). Cette indexation est **distincte et indépendante** des révisions du **salairé social minimum** (SSM), régi quant à lui par l'Art. [L.222-1](#).

Questions fréquentes

Comment se déclenche l'indexation automatique de la convention SAS ?

L'indexation se déclenche automatiquement lors de chaque tranche indiciaire, c'est-à-dire quand l'index des prix à la consommation augmente de 2,5%. Le point indiciaire SAS (23,40072€ au 1er janvier 2025) est alors recalculé selon la formule légale et s'applique obligatoirement à tous les employeurs du secteur.

L'indexation SAS est-elle liée aux révisions du salairé social minimum ?

Non, l'indexation automatique de la convention SAS est totalement indépendante des révisions du salairé social minimum (SSM). Ces deux mécanismes sont distincts et cumulatifs : l'indexation SAS suit l'échelle mobile des prix tandis que le SSM fait l'objet de révisions ponctuelles séparées.

Les grilles salariales de la convention SAS sont-elles indexées automatiquement ?

Oui, les grilles salariales de la convention collective SAS sont indexées automatiquement selon le système de l'échelle mobile des salaires luxembourgeoise. Le point indiciaire SAS suit l'évolution de l'index des prix à la consommation, garantissant une indexation automatique distincte des adaptations du salairé social minimum (SSM).

Quand l'employeur doit-il appliquer l'indexation des salaires SAS ?

L'employeur doit appliquer l'indexation automatiquement dès la publication de la nouvelle cote au Journal Officiel, généralement le 1er du mois suivant. Cette application est obligatoire et immédiate, sans nécessité de négociation préalable ou d'accord des salariés.

Conditions d'exercice

L'indexation automatique des grilles salariales SAS s'applique obligatoirement selon plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Déclenchement automatique	Lors de chaque tranche indiciaire (augmentation de 2,5 % de l'index des prix)
Application immédiate	Dès publication de la nouvelle cote au Journal Officiel
Obligation légale	Pour tous les employeurs du secteur — aucune dérogation possible
Calcul automatique	Nouvelle valeur du point indiciaire selon la formule légale (Art. L.223-1)
Indépendance du SSM	L'indexation SAS s'applique même si les salaires SAS dépassent le SSM

Modalités pratiques

Lors de chaque tranche indiciaire, l'employeur doit appliquer une procédure en trois phases.

Phase	Actions obligatoires
Phase de calcul	Consulter la nouvelle cote au Journal Officiel ; calculer la nouvelle valeur du point indiciaire SAS ; recalculer l'ensemble des rémunérations (salaire de base, primes, pécule de vacances 42 points)
Phase d'application	Appliquer la nouvelle grille dès la date d'entrée en vigueur (1er du mois suivant) ; informer tous les salariés ; mettre à jour les bulletins de paie
Phase de documentation	Conserver les justificatifs de calcul pendant 5 ans minimum ; tracer toutes les modifications ; communiquer les informations à la délégation du personnel

Pratiques et recommandations

Suivre régulièrement les publications du STATEC concernant l'évolution de l'index des prix à la consommation afin d'anticiper les tranches indiciaires. **Automatiser** le processus de recalcul pour éviter les erreurs et les retards d'application. **Former** les équipes RH sur le mécanisme d'indexation SAS et la distinction avec les révisions du SSM. **Consulter** les organisations patronales (COPAS, FEDAS Luxembourg, DLJ) en cas de doute sur la valeur du point applicable. **Vérifier** la cohérence entre l'indexation SAS et les autres éléments de rémunération (pécule de vacances 42 points indiciaires, prime unique).

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.223-1	Échelle mobile des salaires : adaptation automatique des taux aux variations du coût de la vie
Art. L.222-1	Salaires social minimum (SSM) — mécanisme distinct de l'indexation SAS
Art. L.162-12	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. L.223-3	Sanctions pour versement de salaires inférieurs aux taux applicables : amende de 251 à 25 000 €
CCT-SAS 2025-2027	Système de points indiciaires et indexation automatique — valeur du point : 23,40072 € (cote 968,04)
Journal Officiel luxembourgeois	Publication des nouvelles cotes d'indexation — opposable dès publication

L'indexation automatique de la convention SAS constitue un **mécanisme légal obligatoire** distinct du SSM — le versement de salaires inférieurs aux taux applicables est sanctionné par une amende de 251 à **25 000 €** (Art. [L.223-3](#)) par l'ITM, et les rappels de salaire sont dus avec intérêts. Les employeurs doivent impérativement distinguer ces deux mécanismes **indépendants et cumulatifs** et maintenir une traçabilité complète de leurs calculs d'indexation.

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.