

Quelle est l'articulation entre les budgets de fonctionnement et les obligations salariales de la convention SAS ?

Réponse courte

L'articulation entre **budgets de fonctionnement** et **obligations salariales SAS** nécessite une **planification rigoureuse** tenant compte des contraintes conventionnelles **non négociables**. Les **charges de personnel** représentent généralement **60 à 80%** du budget des ASBL du secteur et doivent intégrer les **évolutions 2025** : revalorisation des carrières (+5 points pour C1/C2/C3), **pécule de vacances** (42 points indiciaires, soit $42 \times 23,40072 \text{ €} = 983 \text{ €/an}$), **prime unique** (3.670 €).

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) constitue un **cadre contraignant** qui doit être **budgeté en priorité**, les autres postes budgétaires s'ajustant en fonction des ressources disponibles.

Le **déséquilibre budgétaire** ne peut jamais justifier le non-respect des obligations conventionnelles, et la **responsabilité** de l'employeur reste pleinement engagée même en cas de contraintes budgétaires.

Définition

Le **budget de fonctionnement** d'une ASBL comprend l'ensemble des **recettes** (subventions, contributions, prestations) et des **dépenses** (personnel, fonctionnement, investissements) nécessaires à son activité. Les **obligations salariales SAS** représentent les **coûts contraints** résultant de l'application de la **convention collective** : salaires de base, primes, indemnités, charges sociales.

Cette articulation est cruciale pour assurer la **viabilité financière** tout en respectant les **droits des salariés** et les **exigences** des organismes de tutelle.

Questions fréquentes

Comment articuler le budget de fonctionnement d'une ASBL avec les obligations salariales de la convention SAS ?

L'articulation nécessite une planification rigoureuse où les obligations salariales SAS constituent un cadre contraignant non négociable qui doit être budgeté en priorité. Les charges de personnel représentent généralement 60 à 80% du budget des ASBL et doivent intégrer les évolutions 2025 : revalorisation des carrières, pécule de vacances (42 points indiciaires) et prime unique (3.670€).

Comment calculer précisément l'impact budgétaire des obligations SAS 2025 ?

Le calcul doit intégrer le chiffrage des coûts salariaux selon les grilles SAS 2025, l'impact de la revalorisation (+5 points pour C1, C2, C3), le pécule de vacances (42 points x nombre de salariés), la prime unique (3.670€ par salarié), et l'estimation des charges sociales sur cette base actualisée.

Que faire en cas de déséquilibre budgétaire face aux obligations salariales SAS ?

Le déséquilibre budgétaire ne peut jamais justifier le non-respect des obligations conventionnelles SAS. La priorité doit être donnée à la recherche de solutions : renégociation des financements avec les organismes de tutelle, optimisation des autres charges de fonctionnement, ou recherche de ressources complémentaires.

Quelles sont les nouvelles obligations budgétaires SAS à prévoir pour 2025 ?

Pour 2025, les ASBL doivent budgétiser la revalorisation des carrières C1, C2, C3 (+5 points), le pécule de vacances (42 points indiciaires par salarié), et la prime unique de 3.670€ à verser en juin 2025. Ces éléments s'ajoutent aux grilles salariales de base et aux charges sociales afférentes.

Conditions d'exercice

L'articulation budgets/obligations SAS doit respecter plusieurs principes cumulatifs qui encadrent la planification et l'exécution budgétaire.

Principe	Exigence
Caractère obligatoire	Convention collective SAS non négociable
Contraintes financeurs	Conditions imposées par les organismes financeurs
Règles comptables	ASBL luxembourgeoises : règles spécifiques applicables
Transparence financière	Obligations de communication aux tutelles
Bonne gestion	Principes de gestion saine des fonds publics
Équilibre budgétaire	Requis pour la continuité de l'activité
Délais de mise en œuvre	Revalorisations conventionnelles dans les délais légaux
Grilles salariales	Grilles en vigueur et évolutions intégrées
Effectifs prévisionnels	Répartition par classification planifiée
Charges sociales	Taux habituels appliqués sur les montants revalorisés

Modalités pratiques

L'élaboration du budget annuel, le suivi budgétaire et les arbitrages requièrent une approche structurée et documentée.

Aspect	Modalité
Chiffrage coûts salariaux	Grilles SAS 2025 appliquées par salarié
Pécule de vacances	42 points × 23,40072 € × nombre de salariés
Prime unique	3.670 € bruts × salariés présents au 1er janvier 2025 (versement juin 2025)
Revalorisation C1/C2/C3	+5 points × 23,40072 € = 117 €/mois/salarié concerné
Tableaux de bord	Suivi mensuel des écarts budgétaires
Reporting tutelle	Coûts salariaux communiqués selon les exigences
Ajustements	En cours d'année selon les contraintes identifiées
Trésorerie	Anticipation pour les versements exceptionnels

Pratiques et recommandations

Anticiper l'impact financier des évolutions conventionnelles dès l'adoption et maintenir une **réserve budgétaire** pour les ajustements salariaux. **Documenter** tous les calculs pour justification auprès des financeurs et former les équipes de direction aux enjeux budgétaires SAS. **Mettre en place** des outils de simulation budgétaire et planifier les négociations avec les organismes de tutelle. **Communiquer** en transparence avec les équipes sur les contraintes budgétaires et mutualiser les coûts avec d'autres structures quand c'est possible. **Rappeler** que la priorité doit toujours être donnée au respect des droits salariaux, le déséquilibre budgétaire n'étant jamais une cause d'exonération.

Cadre juridique

Référence	Description
Convention collective SAS 2025-2027	Grilles salariales et avantages obligatoires
Loi du 19 décembre 2002	Comptabilité des entreprises (applicable aux ASBL)
Règlement grand-ducal du 10 juin 2021	Comptabilité des ASBL luxembourgeoises
Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u>	Conventions collectives étendues et champ d'application
Loi modifiée du 8 septembre 2015	Aides publiques au Luxembourg
Circulaires ministérielles	Gestion des subventions publiques

Le **déséquilibre budgétaire** ne peut **jamais** justifier le non-respect des obligations conventionnelles SAS. En cas de **difficultés financières**, la priorité doit être donnée à la **recherche de solutions** (renégociation des financements, optimisation des autres charges, recherche de ressources complémentaires) plutôt qu'à la **dérogation** aux droits salariaux. La **responsabilité** de l'employeur reste **pleinement engagée** même en cas de contraintes budgétaires.

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.