

Quelle convention collective s'applique dans le secteur hospitalier et des soins au Luxembourg ?

Réponse courte

La **Convention Collective de Travail pour les Salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT-SAS)** s'applique obligatoirement à l'ensemble des établissements du secteur sanitaire et social luxembourgeois, à l'exception des hôpitaux membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) qui relèvent d'une convention distincte.

La CCT-SAS 2025-2027, signée le 27 novembre 2024 et entrée en vigueur le 1er janvier 2025, fixe notamment une **durée de travail hebdomadaire de 40 heures**, accorde **34 jours ouvrables de congés annuels** (incluant les jours fériés), et prévoit un **supplément de 25% pour le travail de nuit** (entre 22h et 6h).

La convention établit également des **grilles salariales structurées** selon 7 carrières professionnelles avec progression automatique tous les deux ans, une **prime de fin d'année** (13e mois), et depuis 2025, un **pécule de vacances annuel** équivalant à 42 points indiciaires versé en juin.

Définition

La CCT-SAS est un **accord collectif négocié entre les organisations patronales** (COPAS, FEDAS Luxembourg, DLJ) **et les syndicats représentatifs** (OGBL, LCGB), conformément aux articles L.161-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Cette convention définit les **conditions minimales de travail, de rémunération et de protection sociale** applicables à l'ensemble du personnel des établissements d'aide, de soins et du secteur social.

La convention actuelle couvre la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027 et fait l'objet d'une **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal, rendant ses dispositions applicables à tout le secteur concerné.

Questions fréquentes

Quelle convention collective s'applique dans le secteur hospitalier et des soins au Luxembourg ?

La Convention Collective de Travail pour les Salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT-SAS) s'applique obligatoirement à l'ensemble des établissements du secteur sanitaire et social luxembourgeois, à l'exception des hôpitaux membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) qui relèvent d'une convention distincte.

Quelles sont les principales conditions de travail prévues par la CCT-SAS 2025 ?

La CCT-SAS 2025-2027 fixe une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, accorde 34 jours ouvrables de congés annuels (incluant les jours fériés), prévoit un supplément de 25% pour le travail de nuit (entre 22h et 6h), et établit des grilles salariales structurées selon 7 carrières professionnelles avec progression automatique tous les deux ans.

Quels établissements sont concernés par la CCT-SAS ?

La CCT-SAS concerne les maisons de retraite, centres intégrés pour personnes âgées, services à domicile, établissements pour personnes en situation de handicap, structures socio-familiales, services de santé mentale et structures pour jeunes. Sont exclus les hôpitaux membres de la FHL, le Centre Thermal de Mondorf-les-Bains, les crèches commerciales et les cadres supérieurs.

Quels sont les nouveaux avantages introduits en 2025 dans la CCT-SAS ?

Les nouveautés 2025 incluent un pécule de vacances annuel équivalant à 42 points indiciaires versé en juin, une prime exceptionnelle de 3.670€ au prorata pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025, et une revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3.

Conditions d'exercice

Champ d'application personnel :

- **Personnel soignant et d'encadrement** : infirmiers diplômés, aides-soignants, assistants techniques médicaux
- **Personnel socio-éducatif** : éducateurs diplômés et gradués, assistants sociaux, pédagogues curatifs
- **Personnel paramédical** : kinésithérapeutes, ergothérapeutes, orthophonistes, psychomotriciens
- **Personnel administratif et logistique** : employés administratifs, économistes, professions techniques
- **Personnel des services généraux** : professions artisanales et manuelles, aide socio-familiale
- **Apprentis et stagiaires** sous contrat de travail

Établissements concernés :

- **Structures d'hébergement** : maisons de retraite, centres intégrés pour personnes âgées, maisons de soins
- **Services à domicile** : aides et soins à domicile, services de soins palliatifs
- **Établissements pour personnes en situation de handicap** : services d'accueil, ateliers thérapeutiques
- **Structures socio-familiales** : foyers de jour, services d'aide aux familles, centres de consultation
- **Services de santé mentale** : structures extrahospitalières, services psycho-gériatriques
- **Structures pour jeunes** : maisons de jeunes, internats socio-familiaux, foyers d'hébergement

Exclusions : Les hôpitaux membres de la FHL, le Centre Thermal de Mondorf-les-Bains, les crèches commerciales, les **cadres supérieurs** (L.211-27(5) du Code du travail) et le personnel du secteur public ne relèvent pas de cette convention.

Modalités pratiques

Organisation du temps de travail :

- **Durée hebdomadaire** : 40 heures en moyenne pour un temps plein
- **Période de référence** : système de périodes de référence mensuelles avec flexibilité encadrée
- **Limite journalière maximale** : 10 heures par jour (possibilité de 12 heures selon règlement grand-ducal)
- **Plan de travail individuel (PTI)** : établi mensuellement et communiqué 7 jours avant son entrée en vigueur
- **Repos quotidien** : 11 heures consécutives minimum
- **Repos hebdomadaire** : 44 heures continues, coïncidant avec le week-end au moins 20 fois par an
- **Pauses** : 15 minutes rémunérées par jour pour un temps plein

Suppléments pour horaires atypiques :

- **Travail de nuit** (22h-6h) : supplément de **25%** du salaire horaire
- **Travail de dimanche** : rémunération selon dispositions légales ([L.231-7](#) Code du travail)
- **Jours fériés légaux** : rémunération selon dispositions légales ([L.232-7](#) Code du travail)
- **Cumul possible** : les suppléments pour travail de nuit + dimanche ou férié peuvent se cumuler
- **Heures supplémentaires** : majoration de 50% avec système de crédits d'heures employeur/salarié

Rémunération et avantages :

- **Grilles salariales** : 7 carrières (C1 à C7) avec points indiciaires (valeur : 2,41733€ au 01/01/2021, indexée)
- **Progression automatique** : avancement annuel d'un grade d'ancienneté
- **Augmentations 2025** : revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3
- **Prime de fin d'année** : 13e mois équivalant à 1/12e de la somme des salaires de base annuels
- **Pécule de vacances** (nouveau 2025) : 42 points indiciaires au prorata de la tâche, versé en juin
- **Prime exceptionnelle 2025** : 3.670€ (au prorata) pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025
- **Primes de fonction** : brevet de maîtrise ou spécialisation (15 points indiciaires)
- **Masse d'habillement** : 200€ par an pour le personnel effectuant des tâches de soins ou manuelles

Congés :

- **Congés annuels** : 34 jours ouvrables (incluant les jours fériés d'usage)
- **Congés majorés** : 36 jours à partir de 50 ans, 37 jours à partir de 55 ans
- **Congés légaux extraordinaires** : selon article [L.233-16](#) du Code du travail
- **Congé social** : maximum 40 heures par an pour événements familiaux urgents
- **Congé de formation continue** : minimum 24 heures par an (ou 48 heures sur deux ans)

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Mettre à disposition** la CCT-SAS actualisée (version 2025-2027) sur support papier ou électronique
- **Afficher** la convention dans les lieux de travail appropriés (obligation [L.162-5\(4\)](#))
- **Informersystématiquement** les nouveaux salariés de leurs droits lors de l'embauche
- **Établir les PTI** conformément aux périodes de référence mensuelles et communiquer dans les délais
- **Tenir un registre des heures prestées** avec relevé mensuel détaillé pour chaque salarié
- **Respecter les procédures** de consultation de la délégation du personnel pour les modifications de RTS
- **Appliquer les revalorisations salariales** automatiques (augmentations de grades, indexation)
- **Verser les nouveaux avantages 2025** : prime exceptionnelle et pécule de vacances annuel
- **Souscrire une assurance** responsabilité civile professionnelle pour tout le personnel

Pour le salarié :

- **Respecter les horaires** établis au plan de travail individuel (PTI)
- **Communiquer ses desiderata** pour le 10 du mois précédent celui concerné
- **Demander les congés prévisibles** (formation, mariage, déménagement) avant le 10 du mois précédent
- **Informers l'employeur rapidement** en cas de maladie ou d'empêchement (certificat médical requis)
- **Participer aux formations** obligatoires imposées par l'employeur ou par la réglementation
- **Observer le secret professionnel** et respecter les instructions hiérarchiques
- **Signaler tout changement** de situation personnelle pouvant affecter le contrat de travail

Bonnes pratiques sectorielles :

- **Dialogue social** : associer la délégation du personnel à l'élaboration des plans de formation continue
- **Équilibre vie professionnelle/vie privée** : respecter le droit à la déconnexion (article 36 CCT-SAS)
- **Répartition équitable** des week-ends travaillés et des services d'astreinte entre le personnel
- **Accompagnement RH** : anticiper les revues salariales annuelles et la gestion des carrières
- **Veille réglementaire** : suivre les décisions de la commission paritaire et les mises à jour conventionnelles

Cadre juridique

Législation luxembourgeoise :

- **Articles L.161-1 à L.161-8** : Conventions collectives de travail (conclusion, contenu, parties)
- **Article L.162-5** : Dépôt et publicité de la convention collective auprès de l'ITM
- **Article L.162-12(1)** : Obligation d'affichage de la convention dans l'entreprise
- **Article L.164-8** : Procédure de déclaration d'obligation générale des conventions collectives
- **Article L.211-1** : Durée légale du travail (40 heures hebdomadaires)
- **Article L.211-27(5)** : Exclusion des cadres supérieurs du régime du temps de travail
- **Article L.211-29 et L.211-30** : Périodes de référence et dérogations conventionnelles
- **Article L.231-7** : Travail du dimanche et dérogations
- **Article L.231-11** : Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
- **Article L.232-2** : Jours fériés légaux
- **Article L.232-7** : Rémunération du travail les jours fériés
- **Article L.233-4 et suivants** : Congés annuels payés
- **Article L.233-16** : Congés extraordinaires pour événements familiaux

Convention collective et textes d'application :

- **CCT-SAS 2025-2027** : Signée le 27 novembre 2024, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027
- **Règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale** : Projet adopté en conseil de gouvernement du 31 janvier 2025 (en cours de publication au Journal officiel)
- **Loi modifiée du 8 septembre 1998** : Relations entre l'État et les organismes du secteur social et thérapeutique
- **Loi modifiée du 26 mars 1992** : Exercice et revalorisation des professions de santé (pour le personnel soignant)

Autres textes de référence :

- **Titre II du Code du travail** : Contrat de travail (L.121-1 et suivants)
- **Articles L.124-1 et suivants** : Résiliation du contrat de travail et préavis
- **Articles L.234-43 et suivants** : Congé parental
- **Article L.245-2** : Protection contre le harcèlement sexuel et moral

La CCT-SAS fait l'objet d'une **révision annuelle par la commission paritaire** composée paritairement de représentants patronaux et syndicaux. Les établissements doivent **impérativement appliquer les nouvelles dispositions dès leur entrée en vigueur** sous peine de sanctions administratives et pénales. La **déclaration d'obligation générale** confère à cette convention un caractère impératif pour l'ensemble du secteur, rendant nulles toutes stipulations contractuelles moins favorables aux salariés.

Les partenaires sociaux ont manifesté leur intention d'**harmoniser progressivement les conditions de travail** entre la CCT-SAS et la CCT-FHL (secteur hospitalier) afin de créer une convention collective commune et garantir un traitement équitable des collaborateurs exerçant les mêmes professions. Cette convergence vise également à renforcer l'attractivité du secteur face à la

pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Pour toute question d'interprétation, la **commission paritaire** (article 5 de la CCT-SAS) constitue l'instance de référence. En cas de litige persistant, l'**Office national de conciliation** peut être saisi conformément aux dispositions du Code du travail relatives au règlement des conflits collectifs.

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.