

Les entreprises d'aide et soins à domicile doivent-elles appliquer une convention collective ?

Réponse courte

Oui, toute entreprise opérant dans le **secteur de l'aide et des soins à domicile** au Luxembourg doit obligatoirement appliquer la **Convention Collective de Travail du secteur SAS** (Services d'Aides et de Soins). Cette obligation s'applique dès qu'elle emploie du **personnel salarié** pour fournir des prestations d'aide et de soins à domicile, indépendamment de sa forme juridique ou de son affiliation à une organisation patronale.

Définition

La **Convention Collective de Travail du secteur SAS** est un accord négocié entre les organisations syndicales (OGBL et LCGB) et les fédérations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) du secteur des aides et des soins. Elle régit l'ensemble des **conditions de travail, de rémunération et des garanties sociales** applicables aux salariés du secteur de l'aide et des soins à domicile au Luxembourg, conformément aux articles L.162-1 à L.162-15 du Code du travail.

Cette convention s'inscrit dans le cadre de la **loi du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (dite **loi ASFT**).

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il mettre la CCT-SAS à disposition de ses salariés ?

L'employeur doit fournir un exemplaire de la CCT-SAS à chaque salarié lors de l'embauche, l'afficher sur le lieu de travail, et l'envoyer par courrier électronique sur simple demande du salarié. Il doit également mentionner l'application de la CCT-SAS dans le contrat de travail.

Quelles entreprises doivent obligatoirement appliquer la convention collective SAS au Luxembourg ?

Toute entreprise opérant dans le secteur de l'aide et des soins à domicile au Luxembourg doit obligatoirement appliquer la Convention Collective de Travail du secteur SAS dès qu'elle emploie du personnel salarié pour ces prestations, indépendamment de sa forme juridique ou de son affiliation à une organisation patronale.

Quelles sanctions risque un employeur qui ne respecte pas la CCT-SAS ?

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) effectue des contrôles réguliers et peut infliger des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros par infraction constatée, ainsi que des redressements financiers au profit des salariés lésés pour non-respect des dispositions conventionnelles.

Quelles sont les principales obligations de la nouvelle CCT-SAS 2025-2027 ?

La nouvelle CCT-SAS impose le respect des grilles de salaires (valeur du point : 2,41733€), une durée de travail de 40 heures hebdomadaires, le versement d'une prime unique de 3.670€ (juin 2025), un pécule de vacances de 42 points indiciaires, et la revalorisation des carrières C1-C2-C3.

Conditions d'exercice

L'application de la CCT-SAS est **obligatoire** pour toute structure qui :

- Fournit des **prestations d'aide et de soins à domicile** sur le territoire luxembourgeois
- Emploie du **personnel salarié** pour ces prestations (la CCT ne s'applique pas aux indépendants)
- Entre dans le **champ d'application** défini à l'article 3 de la CCT-SAS, soit les organismes visés par l'article 1er de la loi du 8 septembre 1998
- Dispose d'un **agrément ministériel** selon la loi ASFT pour exercer ces activités

Exception : Les **cadres supérieurs** au sens de l'article L.162-8 du Code du travail peuvent être exclus du champ d'application de la CCT-SAS, sous conditions strictes (salaire nettement supérieur, pouvoir de direction effectif, large indépendance dans l'organisation du travail).

Modalités pratiques

L'employeur doit respecter les obligations suivantes :

1. Mise à disposition de la convention

- Fournir un **exemplaire de la CCT-SAS** à chaque salarié lors de l'embauche (article 6 de la CCT-SAS)
- **Afficher** la convention sur le lieu de travail (article L.162-5 du Code du travail)
- Envoyer le texte par **courrier électronique** sur simple demande du salarié

2. Application intégrale des dispositions

- Respecter la **classification des fonctions** et les **grilles de salaires** (valeur du point indiciaire : 2,41733€ au 1er janvier 2021, adaptée selon l'échelle mobile)
- Appliquer les **durées de travail** : 40 heures hebdomadaires en temps normal, avec possibilités d'aménagement pour les services à variation substantielle
- Verser les **primes et indemnités** : prime unique de 3.670€ (juin 2025), pécule de vacances de 42 points indiciaires
- Respecter les **dispositions sur les congés et repos** prévus par la convention

3. Mentions contractuelles

- Indiquer dans le **contrat de travail** l'application de la CCT-SAS (mention obligatoire selon l'article L.121-4 du Code du travail)
- Exemple de formulation : "Le présent contrat de travail est régi par le Code du Travail ainsi que par la Convention Collective de Travail du secteur SAS"

Pratiques et recommandations

Pour garantir une application conforme de la CCT-SAS, il est recommandé de :

Organisation interne

- Désigner un **responsable RH** formé aux spécificités de la CCT-SAS et aux évolutions du secteur
- Mettre en place des **procédures de contrôle interne** pour vérifier l'application correcte des dispositions (calculs salariaux, primes, temps de travail)
- **Documenter** systématiquement l'application des dispositions conventionnelles (calculs, décisions, consultations)

Veille et mise à jour

- Maintenir une **veille juridique** active sur les évolutions de la convention et les avenants éventuels
- Consulter régulièrement le site de l'**ITM** (itm.public.lu) où sont publiées toutes les conventions collectives
- Se tenir informé via les **fédérations patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) des interprétations et recommandations

Dialogue social

- Consulter les **partenaires sociaux** (délégation du personnel, syndicats) en cas de doute sur l'interprétation d'une disposition
- Former l'**encadrement** aux obligations conventionnelles pour éviter les manquements involontaires
- Participer aux **réunions d'information** organisées par les fédérations patronales

Cadre juridique

Textes fondamentaux

- **Code du travail luxembourgeois**, Livre I, Titre VI : articles [L.161-1](#) à [L.166-9](#) (rapports collectifs de travail)
- Articles [L.162-1](#) à [L.162-15](#) : procédure de négociation, dépôt, champ d'application et contenu des conventions collectives
- Article [L.162-5](#) : dépôt et publicité de la convention collective
- Article [L.162-8](#) : champ d'application - obligation pour l'employeur lié d'appliquer la convention à l'ensemble du personnel visé
- Article [L.162-12](#) : contenu obligatoire de la convention collective

Législation spécifique au secteur

- **Loi du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (loi ASFT)
- **Convention Collective de Travail du secteur SAS** signée le 27 novembre 2024, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027

Contrôle et sanctions

- Article L.612-1 du Code du travail : missions de contrôle de l'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)**
- Article L.614-3 : pouvoirs de contrôle et d'investigation de l'ITM
- Article L.614-13 : **sanctions administratives** pouvant atteindre **25.000 euros** par infraction constatée pour non-respect des dispositions conventionnelles

L'ITM effectue des **contrôles réguliers** sur l'application de la CCT-SAS dans les entreprises du secteur. Ces contrôles portent notamment sur le respect des grilles salariales, le paiement des primes conventionnelles, la durée du travail et les conditions d'embauche. Tout manquement peut entraîner des **sanctions administratives significatives** ainsi que des **redressements financiers** au profit des salariés lésés.

Point d'attention particulier : La nouvelle CCT-SAS 2025-2027 introduit des améliorations importantes (revalorisation des carrières C1-C2-C3, prime unique de 3.670€, nouveau pécule de vacances). Les employeurs doivent s'assurer d'avoir mis à jour leurs pratiques de paie et leurs systèmes de gestion RH pour intégrer ces nouvelles dispositions dès le 1er janvier 2025.

Les partenaires sociaux ont également reconnu les disparités entre les conventions collectives FHL et SAS et se sont engagés à travailler vers une **harmonisation future** des deux conventions pour garantir un traitement équitable des collaborateurs exerçant les mêmes professions.

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.