Quelle convention collective s'applique aux crèches et maisons relais ?

Réponse courte

La **Convention Collective de Travail pour les Salariés du Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social (CCT-SAS)** constitue le cadre réglementaire obligatoire pour toutes les **crèches** et **maisons relais** privées ou associatives au Luxembourg qui sont **subventionnées ou conventionnées par l'État**.

Cette convention, signée le 27 novembre 2024 entre les ententes patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) et les syndicats (OGBL, LCGB), est entrée en vigueur le **1er janvier 2025** pour une durée de **trois ans** (jusqu'au 31 décembre 2027). Elle régit l'ensemble des **relations de travail** dans ces établissements d'accueil de la petite enfance, définissant les **conditions de rémunération**, les **grilles de classification**, le **temps de travail**, les **congés** , ainsi que les **garanties sociales** applicables.

Son champ d'application couvre **tout le personnel salarié** des structures d'accueil agréées conformément à la loi modifiée du 8 septembre 1998, sans distinction de type de contrat (CDI, CDD, temps partiel ou temps plein).

Définition

La **CCT-SAS** est un accord collectif négocié entre les **partenaires sociaux** du secteur d'aide et de soins conformément aux articles L.162-1 à L.162-13 du Code du travail luxembourgeois.

Elle définit l'ensemble des **conditions de travail**, de **rémunération** et des **garanties sociales** applicables aux salariés des structures d'accueil de la petite enfance conventionnées par l'État luxembourgeois. Cette convention s'inscrit dans le cadre légal de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique.

La CCT-SAS a été déclarée **d'obligation générale** pour l'ensemble du secteur, ce qui signifie qu'elle s'impose à tous les employeurs et salariés relevant de son champ d'application, même en l'absence de signature directe par l'employeur concerné.

Questions fréquentes

Quelle convention collective s'applique aux crèches et maisons relais 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 toutes les crèches et maisons relais privées ou associatives subventionnées ou conventionnées par l'État luxembourgeois. Cette convention, entrée en vigueur le 1er janvier 2025, régit l'ensemble des relations de travail, conditions de rémunération, grilles de classification et garanties sociales.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les nouveautés de la CCT-SAS 2025-2027 pour les salariés ?

La nouvelle CCT-SAS prévoit une prime unique de 3.670 € versée en juin 2025 au prorata pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025, l'instauration d'un pécule de vacances annuel équivalant à 42 points indiciaires payable en juin, et une revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3.

Quelles sont les principales obligations de l'employeur sous la CCT-SAS ?

L'employeur doit afficher la CCT-SAS sur le lieu de travail, remettre un exemplaire à chaque salarié, mentionner son application dans les contrats de travail, appliquer les grilles de classification et de rémunération, respecter les dispositions sur le temps de travail et les congés, et verser le pécule de vacances annuel de 42 points indiciaires à partir de juin 2025.

Quelles structures d'accueil sont concernées par l'application obligatoire de la CCT-SAS ?

Sont concernés les établissements privés ou associatifs subventionnés par l'État, les structures conventionnées avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ainsi que les crèches, maisons relais et foyers de jour agréés selon la loi du 8 septembre 1998. Les établissements commerciaux non conventionnés avec l'État ne sont pas couverts par cette convention.

Conditions d’exercice

Structures concernées par l'application obligatoire :

- Les **établissements privés ou associatifs** subventionnés par l'État luxembourgeois
- Les **structures conventionnées** avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
- Les **crèches**, **maisons relais**, **foyers de jour** et structures similaires d'accueil
- Les structures agréées en vertu de la loi modifiée du 8 septembre 1998

Personnel couvert :

- **L'ensemble du personnel salarié**, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
- Tous les niveaux de qualification et toutes les carrières (C1 à C5 et au-delà)
- À l'exclusion des **cadres supérieurs** au sens de l'article L.162-8 du Code du travail (sauf disposition contraire)

Structures non concernées :

- Les **établissements commerciaux** non conventionnés avec l'État (qui restent soumis uniquement au Code du travail)
- Les structures publiques relevant d'autres statuts

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

1. **Affichage obligatoire** de la CCT-SAS sur le lieu de travail dans un endroit accessible à tous les salariés
2. **Remise d'un exemplaire** de la convention à chaque salarié lors de l'embauche (format papier ou électronique)
3. **Mention dans le contrat de travail** de l'application de la CCT-SAS
4. **Application des grilles de classification** et des carrières définies par la convention
5. **Respect des grilles de rémunération** avec les échelons et points indiciaires
6. **Application des dispositions** relatives au temps de travail, aux horaires et aux pauses
7. **Octroi des congés** selon les modalités conventionnelles (congé annuel, congés exceptionnels)
8. **Mise en œuvre des procédures conventionnelles** (disciplinaire, licenciement, évaluation)
9. **Formation continue** selon les obligations et modalités prévues par la CCT-SAS
10. **Versement du pécule de vacances** annuel (42 points indiciaires à partir de juin 2025)

Nouveautés CCT-SAS 2025-2027 :

- **Prime unique** de 3.670 € versée en juin 2025 au prorata pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025
- **Pécule de vacances** annuel équivalant à 42 points indiciaires (payable en juin)
- **Revalorisation** de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3

Pratiques et recommandations

Gestion administrative et conformité :

- **Vérifier régulièrement** les mises à jour de la convention sur le site de l'ITM ou des ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ)
- **Auditer la conformité** des contrats de travail existants avec les nouvelles dispositions de la CCT-SAS 2025-2027
- **Mettre à jour** tous les documents RH (contrats types, règlement intérieur, grilles salariales)
- **Former les responsables RH** et les managers aux nouvelles dispositions conventionnelles

Suivi des évolutions :

- **Suivre les négociations collectives** et leurs impacts sur les conditions de travail
- **Participer aux réunions d'information** organisées par les ententes patronales
- **S'abonner aux newsletters** des syndicats et organisations patronales du secteur
- **Documenter toute modification** des conditions de travail par écrit

Relations sociales :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Consulter les représentants du personnel** (délégation du personnel) sur les changements majeurs
- **Maintenir un dialogue social** constructif avec les organisations syndicales
- **Anticiper les négociations** sur les avenants et révisions de la CCT-SAS
- **Prévoir des budgets** pour l'application des nouvelles mesures (primes, revalorisations)

Harmonisation FHL-SAS :

Les parties signataires ont reconnu les disparités entre les conventions collectives FHL (Foyers et logements) et SAS, et se sont engagées à initier un dialogue pour élaborer une **convention collective commune**. Les structures doivent suivre attentivement ces développements qui pourraient modifier le paysage conventionnel du secteur.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.162-1 à L.162-13** : Conventions collectives de travail, procédure de négociation
- **Articles L.162-5 et suivants** : Dépôt, publicité et extension des conventions collectives
- **Article L.162-8** : Champ d'application et exclusion des cadres supérieurs
- **Articles L.411-1 et suivants** : Représentation du personnel, délégation du personnel

Législation spécifique au secteur :

- **Loi modifiée du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (loi ASFT)
- **Règlements grand-ducaux d'application** de la loi du 8 septembre 1998 concernant l'agrément des structures d'accueil

Convention collective :

- **CCT-SAS signée le 27 novembre 2024**, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027
- **Déclaration d'obligation générale** : Projet de règlement grand-ducal approuvé par le Conseil de gouvernement le 31 janvier 2025 (en attente de publication au Mémorial)
- **Avenants précédents** : Avenant du 9 février 2021 (applicable jusqu'au 31 décembre 2024)

Le **non-respect de la CCT-SAS** expose l'employeur à plusieurs types de sanctions et de risques juridiques :

Sanctions administratives :

- **Contrôles de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)** avec possibilité de sanctions administratives
- **Retraits ou suspensions d'agrément** par les autorités compétentes (Ministère de la Famille)
- **Retrait des subventions** ou des conventions étatiques

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Actions en justice :

- **Recours individuels** des salariés devant les tribunaux du travail pour obtenir l'application de leurs droits conventionnels (rappels de salaire, indemnités)
- **Recours collectifs** par les organisations syndicales représentatives
- **Dommages et intérêts** en cas de préjudice subi par les salariés

Il est **vivement recommandé** de consulter un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois ou de contacter les ententes patronales du secteur (COPAS, FEDAS, DLJ) pour toute question d'interprétation ou d'application de la CCT-SAS.

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.