Que prévoit la convention collective du secteur social et des aides et soins au Luxembourg ?

Réponse courte

La **convention collective du secteur d'aide et de soins et du secteur social** (CCT SAS), applicable du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027**, établit les conditions de travail et de rémunération obligatoires pour tous les salariés des institutions sociales, familiales et thérapeutiques conventionnées par l'État luxembourgeois.

Elle prévoit une **durée hebdomadaire de 40 heures**, **34 jours de congés annuels** (36 jours à partir de 50 ans, 37 jours à partir de 55 ans), une grille salariale avec **7 carrières** (C1 à C7), un système de rémunération par points indiciaires, une **allocation de fin d'année** (13ème mois), un **pécule de vacances** de 42 points indiciaires payable en juin, et l'octroi d'une **prime exceptionnelle de 3.670 €** versée en juin 2025 aux salariés sous contrat au 1er janvier 2025.

La convention a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

Définition

La **convention collective de travail du secteur d'aide et de soins et du secteur social** (CCT SAS) est un accord contraignant négocié entre les partenaires sociaux, conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Elle a été signée le **27 novembre 2024** entre :

Côté patronal : COPAS (Fédération des prestataires de services de santé et d'aides et de soins), FEDAS Luxembourg (Fédération des Acteurs du Secteur Social au Luxembourg), et DLJ (Daachverband vun de Lëtzebuerger Jugendstrukturen)

Côté syndical : OGBL et LCGB

Cette convention s'applique **obligatoirement** à toutes les institutions sociales et éducatives privées conventionnées par l'État luxembourgeois, qu'elles soient établissements résidentiels, services d'accueil, services d'aide à domicile, ou services socio-éducatifs. Elle complète et améliore les dispositions légales du Code du travail en instaurant des conditions plus favorables aux salariés.

Questions fréquentes

Combien de jours de congés annuels prévoit la CCT SAS ?

La CCT SAS accorde 34 jours ouvrables de congé annuel par an (y compris les jours fériés d'usage). Ce nombre augmente à 36 jours à partir de 50 ans et à 37 jours à partir de 55 ans, dès le 1er janvier de l'année où le salarié atteint ces âges. S'ajoutent également 40 heures maximum de congé social par an.

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

Qu'est-ce que la convention collective du secteur social et des aides et soins au Luxembourg (CCT SAS) ?

La CCT SAS est un accord contraignant applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027 qui établit les conditions de travail et de rémunération obligatoires pour tous les salariés des institutions sociales, familiales et thérapeutiques conventionnées par l'État luxembourgeois. Elle prévoit une durée hebdomadaire de 40 heures, 34 jours de congés annuels, une grille salariale avec 7 carrières (C1 à C7) et diverses primes.

Quelles sont les primes et allocations prévues par la CCT SAS ?

La CCT SAS prévoit une allocation de fin d'année (13ème mois) égale à 1/12ème des salaires de base de l'année payable en décembre, un pécule de vacances de 42 points indiciaires payable en juin, et une prime exceptionnelle de 3.670 € versée en juin 2025 aux salariés sous contrat au 1er janvier 2025. Des primes de responsabilité de 15 à 40 points peuvent également être accordées.

Qui est concerné par la convention collective du secteur social et des aides et soins ?

La CCT SAS s'applique à tous les salariés (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) travaillant dans les institutions sociales et éducatives privées conventionnées par l'État : personnel éducatif, socio-éducatif, thérapeutique, soignant, administratif et technique. Sont exclus les établissements relevant de la CCT-FHL, le Centre Thermal de Mondorf et les crèches privées non conventionnées.

Conditions d’exercice

Champ d'application personnel :

La CCT SAS couvre tous les salariés sous contrat de travail dans une entreprise ou partie d'entreprise luxembourgeoise ou étrangère visée à l'article 1er 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.

Sont concernés :

- Le personnel éducatif, socio-éducatif et thérapeutique
- Le personnel soignant (aides-soignants, infirmiers)
- Le personnel administratif et technique
- Les salariés en CDI et CDD
- Les salariés à temps plein et à temps partiel
- Tous les salariés indépendamment de leur nationalité

Champ d'application matériel :

Les structures concernées comprennent :

- Les structures d'accueil et d'hébergement pour enfants, jeunes et familles
- Les centres d'hébergement social et foyers
- Les services d'aide et de soins à domicile
- Les institutions pour personnes en situation de handicap
- Les services d'aide, d'assistance, de guidance et de consultation
- Les services de formation sociale et d'orientation professionnelle
- Les services de mise à l'emploi ou de réinsertion à l'emploi

Exclusions :

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

Ne sont PAS couverts par la CCT SAS :

- Les établissements relevant de la CCT-FHL (Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois)
- Le Centre Thermal et de Santé de Mondorf-les-Bains
- Les établissements AGEDOC et AGEDESSE
- Les structures commerciales type crèches privées non conventionnées

Modalités pratiques

Organisation du temps de travail :

- **Durée hebdomadaire normale** : 40 heures pour un salarié à temps plein
- **Durée journalière normale** : 8 heures
- **Durée journalière maximale** : 10 heures
- **Période de référence** : Organisation sur des périodes de référence mensuelles basées sur une durée de travail annuelle structurée
- **Repos hebdomadaire obligatoire** : Au minimum, conformément aux dispositions légales

Système de congés :

- **Congé annuel de récréation** : 34 jours ouvrables par an (y compris les jours fériés d'usage)
- **À partir de 50 ans** : 36 jours ouvrables dès le 1er janvier de l'année où le salarié atteint 50 ans
- **À partir de 55 ans** : 37 jours ouvrables dès le 1er janvier de l'année où le salarié atteint 55 ans
- **Congé social** : Maximum 40 heures par an (au prorata pour temps partiel)
- **Congés extraordinaires** : Conformément à l'article L.233-16 du Code du travail

Système de rémunération :

7 carrières professionnelles (C1 à C7) selon les qualifications :

- Progression par **échelons d'ancienneté** tous les ans
- Système de points indiciaires (valeur du point : 23,98571 € à l'indice 992,24 depuis le 1er juin 2026)
- Les grilles salariales prévoient une évolution automatique en fonction de l'ancienneté

Éléments de rémunération :

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

- **Salaire de base** : Calculé selon la carrière et l'ancienneté
- **Allocation de fin d'année** (13ème mois) : Égale à 1/12ème de la somme des salaires de base payés au cours de l'année, payable en décembre
- **Pécule de vacances** : 42 points indiciaires, payable en juin (nouveau à partir de 2025)
- **Prime unique 2025** : 3.670 € versée en juin 2025 au prorata pour les salariés sous contrat au 1er janvier 2025
- **Primes de responsabilité** : De 15 à 40 points selon les fonctions (possibilité pour l'employeur)
- **Allocation de repas** : Selon les modalités prévues à l'article 30

Heures supplémentaires et majorations :

- Paiement majoré des heures dépassant la durée de travail semi-nette annuelle
- Majoration pour les heures prestées un jour où aucune prestation n'était initialement prévue
- Possibilité de dérogation pour certains services (aide à domicile, soins palliatifs) moyennant l'octroi de 16 heures de congé supplémentaire par an

Pratiques et recommandations

Obligations essentielles de l'employeur :

Gestion du temps de travail :

- Établir un **Plan de Travail Individuel (PTI)** pour chaque salarié
- Communiquer les plannings avec un **préavis raisonnable**
- Mettre en place un système de **suivi rigoureux** des heures de travail
- Maintenir un **registre des heures supplémentaires**
- Limiter les modifications de PTI et les documenter

Formation et développement :

- Respecter les obligations de **formation continue** prévues à l'article 29
- Établir un **plan de formation annuel**
- Assurer la formation spécifique des professionnels de santé conformément à la loi du 26 mars 1992

Évaluation et suivi :

- Réaliser des **entretiens d'évaluation périodiques**
- Documenter les évaluations et les décisions relatives aux avancements
- Assurer la transparence des critères de classification

Information et consultation :

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

- Informer la **délégation du personnel** deux fois par an des entrées et sorties du personnel
- Informer la délégation avant publication d'une offre d'emploi
- Remettre un exemplaire de la CCT à chaque salarié à l'entrée en service (support imprimé ou électronique)

Gestion administrative :

- Tenir à jour les **dossiers individuels** des salariés
- Conserver les documents relatifs aux calculs salariaux
- Respecter les obligations de **déclaration sociale** auprès du CCSS
- Contracter une **assurance responsabilité civile professionnelle**

Bonnes pratiques recommandées :

- Implémenter un **système informatisé** de gestion du temps de travail conforme au RGPD
- Mettre en place des **procédures claires** pour les demandes de congés
- Établir un **calendrier annuel** des formations continues
- Prévoir des **réunions d'équipe régulières** pour discuter de l'organisation du travail
- Documenter systématiquement les **modifications d'horaire** et leurs justifications

Cadre juridique

Législation luxembourgeoise :

- **Code du travail luxembourgeois** : Livre Ier (contrat de travail), Livre II (conditions de travail, égalité, représentation du personnel), Titre III du Livre II (repos, congés, jours fériés)
- **Loi modifiée du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique
- **Loi modifiée du 26 mars 1992** sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé

Textes conventionnels :

- **Convention collective de travail du secteur SAS 2025-2027** : Signée le 27 novembre 2024, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027
- **Règlement grand-ducal de déclaration d'obligation générale** : La CCT SAS a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur
- **Avenants et protocoles d'accord** : Modifications éventuelles en cours de validité

Documents de référence :

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

- Texte intégral de la CCT SAS disponible sur le site de l'**Inspection du travail et des mines** (itm.public.lu)
- Grilles de rémunération et éléments chiffrés disponibles auprès des organisations patronales (COPAS, FEDAS, DLJ)
- Interprétations et FAQ publiées par les partenaires sociaux

Organismes compétents :

- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : Contrôle de l'application de la convention collective
- **Commission paritaire SAS** : Instance de dialogue social et d'interprétation de la CCT
- **CCSS (Centre commun de la sécurité sociale)** : Déclarations et cotisations sociales

Le **non-respect des dispositions de la CCT SAS** expose l'employeur à des **sanctions administratives** de l'ITM et à d'éventuelles **sanctions pénales** conformément aux articles sur les infractions aux conventions collectives déclarées d'obligation générale. Les dispositions de la CCT SAS constituent un **minimum social obligatoire** ne pouvant être dérogé que dans un sens **plus favorable aux salariés** (principe de faveur).

Conservation des documents : L'employeur doit conserver pendant au moins **5 ans** tous les documents relatifs à l'application de la CCT SAS : bulletins de paie, relevés d'heures, PTI, décisions de classification, documents de formation, registres de congés.

Harmonisation FHL-SAS : Les partenaires sociaux se sont engagés à lancer un processus d'harmonisation entre la **CCT SAS** et la **CCT FHL** (secteur hospitalier) en vue d'élaborer une convention collective commune pour le secteur des aides et soins, afin de réduire les inégalités entre salariés exerçant les mêmes professions.

Évolution de la convention : Après le 31 décembre 2027, la convention sera **reconduite tacitement** d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec préavis de trois mois, conformément à l'article L.162-10(2) du Code du travail.

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.