

Qu'est-ce que la convention collective SAS au Luxembourg et quels sont ses objectifs ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (CCT SAS) régit les **conditions de travail** et la **rémunération** de l'ensemble des salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg. Signée le 27 novembre 2024, elle est applicable du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** et déclarée d'**obligation générale** pour le secteur.

Négociée entre les **syndicats OGBL et LCGB** d'une part, et les fédérations patronales **COPAS, DLJ et FEDAS** d'autre part, elle s'impose à toutes les structures relevant de la **loi modifiée du 8 septembre 1998** réglant les relations entre l'État et les organismes du secteur social, familial et thérapeutique.

Ses principaux objectifs sont l'harmonisation des pratiques sectorielles, la garantie d'une **rémunération structurée par points indiciaires**, l'amélioration des droits individuels (congés, protection, prime de fin d'année) et le maintien de la **paix sociale** dans le secteur d'aide et de soins.

La CCT SAS instaure notamment **34 jours de congé annuel**, un régime d'organisation du temps de travail par **PRM et PTI**, une **allocation de fin d'année** et, depuis 2025, un **pécule de vacances** de 42 points indiciaires. Elle améliore les dispositions légales en vertu du **principe de faveur**.

Définition

La **convention collective de travail SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du Secteur Social) est un accord conclu entre les **syndicats** (OGBL, LCGB) et les **fédérations patronales** (COPAS, DLJ, FEDAS). Elle complète le **Code du travail** luxembourgeois en instaurant des règles spécifiques pour le secteur, dans le respect du **principe de faveur**. Ses objectifs incluent l'amélioration des **conditions de travail**, l'harmonisation des pratiques et la promotion de la **paix sociale** dans le secteur d'aide et de soins.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le système de crédits d'heures dans la convention SAS ?

Le système de crédits d'heures permet de gérer les heures supplémentaires selon l'article 9.C.7 de la convention. Les employeurs doivent tenir des états précis des crédits d'heures et suivre rigoureusement les Périodes de Référence Mensuelles (PRM) et Plans de Travail Individuels (PTI) pour assurer une gestion conforme du temps de travail.

Qu'est-ce que la convention collective SAS au Luxembourg et qui concerne-t-elle ?

La convention collective SAS régit les conditions de travail et la rémunération des salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg. Elle s'applique aux structures comme les services d'aide à domicile, maisons de retraite, centres pour enfants et adolescents, et services de consultation sociale, concernant tous les salariés sous contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou partiel).

Quelle est la durée de validité de la convention collective SAS et qui la supervise ?

La convention collective SAS est valable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027. Elle est supervisée par la commission paritaire SAS qui assure la surveillance, l'interprétation des dispositions et la résolution des litiges. Le non-respect de cette convention expose à des sanctions et réclamations.

Quelles sont les principales obligations de l'employeur selon la convention collective SAS ?

L'employeur doit appliquer les grilles salariales et classifications, respecter l'organisation du temps de travail avec les Périodes de Référence Mensuelles (PRM), accorder un minimum de 34 jours de congé, gérer les crédits d'heures pour heures supplémentaires, et verser l'allocation de fin d'année. Il doit également assurer 24 heures de formation continue par an.

Conditions d'exercice

Champ d'application : La convention s'applique aux structures visées par 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. Elle couvre notamment :

Type de structure	Exemples concrets
Services d'aide et de soins à domicile	Soins infirmiers, aide ménagère, soins palliatifs
Structures résidentielles pour personnes âgées	Maisons de retraite, centres intégrés
Services pour enfants et adolescents	Accueil de jour, hébergement éducatif
Services de consultation et d'aide sociale	Guidance, orientation professionnelle
Foyers de jour et hébergements spécialisés	Structures pour personnes handicapées
Services de prévention et de formation sociale	Animation, insertion à l'emploi

Salariés concernés : Tous les salariés sous **contrat de travail** (CDI, CDD, temps plein ou partiel) relevant d'un employeur affilié aux fédérations patronales signataires, sauf exclusions spécifiques (fonctionnaires, cadres supérieurs visés par L.211-27(5)).

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur : application des grilles salariales et classifications (Article 23), respect de l'organisation du temps de travail par PRM et PTI (Article 9), versement de l'allocation de fin d'année (Article 26) et remise d'un exemplaire de la convention à chaque salarié lors de l'embauche.

Disposition	Détail	Référence CCT
Congé annuel de base	34 jours ouvrables/an (y compris jours fériés d'usage)	Article 16
Congé annuel (50 ans+)	36 jours ouvrables/an	Article 16
Congé annuel (55 ans+)	37 jours ouvrables/an	Article 16
Congé social	Maximum 40 heures/an (prorata temps partiel)	Article 20
Allocation de fin d'année	13e mois calculé sur base conventionnelle	Article 26
Pécule de vacances	42 points indiciaires/an, payable en juin (dès 2025)	Article 27
Prime unique 2025	3 670 € bruts au prorata de la tâche (juin 2025)	Article 27
Valeur point indiciaire	23,40072 € (cote 968,04 points)	Article 21

Dispositions spécifiques : système de **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)** et de **Plans de Travail Individuels (PTI)**, régime d'**astreinte**, majorations pour travail de nuit, dimanche et jours fériés, **droit à la déconnexion** (Article 36).

Pratiques et recommandations

Consulter la **commission paritaire SAS** (Article 5) pour toute interprétation des dispositions conventionnelles et assurer la représentation des partenaires au sein de cette instance de surveillance et de résolution des litiges.

Former les **équipes RH** aux spécificités de la CCT SAS, notamment à la gestion des PRM, des PTI et des crédits d'heures (Article 9). Un suivi mensuel rigoureux des relevés d'heures est indispensable pour éviter les contentieux.

Informers systématiquement la **délégation du personnel** conformément aux procédures (entrées et sorties deux fois par an, modifications des RTS). Tenir à jour la documentation requise : exemplaire de la convention remis aux salariés, relevés mensuels des heures de travail, PTI individuels, RTS de chaque service et états des crédits d'heures.

Mettre en place une **veille conventionnelle** régulière via la commission paritaire, les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) et les publications officielles. La CCT SAS évolue à chaque renouvellement triennal et peut faire l'objet d'avenants en cours de validité. La **déclaration d'obligation générale** rend toute méconnaissance inopposable à l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention collective SAS	Applicable du 01/01/2025 au 31/12/2027, signée le 27/11/2024 entre COPAS, DLJ, FEDAS et OGBL, LCGB ; déclarée d'obligation générale
Article <u>L.161-1</u>	Champ d'application des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-5</u>	Dépôt, publicité et entrée en vigueur de la convention collective
Article <u>L.164-8</u>	Déclaration d'obligation générale (base légale de l'extension sectorielle)
Article <u>L.165-1</u>	Accords interprofessionnels et dialogue social
Article <u>L.125-7</u>	Obligation de remise mensuelle d'une fiche de salaire (décompte détaillé)
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique (champ d'application de la CCT SAS)

Le non-respect de la **CCT SAS** expose l'employeur à des sanctions et réclamations, y compris pour les structures non affiliées aux fédérations patronales signataires, compte tenu de la **déclaration d'obligation générale**. Une veille régulière des mises à jour via la commission paritaire est indispensable pour garantir la conformité légale.

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.