

# Quels sont les droits syndicaux reconnus dans la convention collective SAS au Luxembourg ?

## Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2026-2027 reconnaît les **syndicats signataires (OGBL et LCGB)** comme partenaires sociaux et leur confère des **droits de participation** aux instances paritaires du secteur. Ces droits s'exercent principalement au sein de la **commission paritaire** (Art. 22 CCT SAS), chargée de proposer de nouvelles carrières, de résoudre les cas litigieux de classification et de veiller à la hiérarchie salariale.

Les syndicats interviennent lors de la **consultation obligatoire de la délégation du personnel** pour l'introduction ou la modification des régimes de travail spéciaux (RTS), conformément à l'Art. 9B de la CCT. Ils peuvent également fournir une **assistance syndicale directe** aux salariés en l'absence de délégation. La convention renvoie aux droits syndicaux généraux du Code du travail luxembourgeois sans prévoir de dispositions supplémentaires propres au secteur.

## Définition

Dans la **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2026-2027, les droits syndicaux s'exercent dans le cadre du **partenariat social sectoriel** entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) et les syndicats signataires (OGBL, LCGB). Ces droits garantissent la participation syndicale à la gouvernance du secteur et à l'évolution des conditions de travail.

La convention reconnaît le rôle des syndicats dans l'amélioration continue des conditions de travail et l'adaptation aux évolutions du secteur social et médico-social luxembourgeois. Les droits syndicaux généraux (liberté syndicale, représentativité, négociation collective) sont régis par le Titre VI du Livre I du Code du travail (Art. [L.161-1](#) et suivants).

## Questions fréquentes

### Comment les syndicats peuvent-ils assister les salariés lors des changements d'organisation du travail ?

Lors de l'introduction ou du changement des régimes de travail (RTS), les syndicats signataires OGBL et LCGB peuvent assister le personnel concerné, que l'entreprise ait une délégation du personnel ou non. Cette assistance s'exerce dans le cadre de la consultation obligatoire prévue à l'article 9B de la convention.

### La convention SAS prévoit-elle des droits syndicaux spécifiques au secteur ?

Non, la convention SAS 2025-2027 applique les droits syndicaux généraux du Code du travail luxembourgeois sans dispositions spécifiques supplémentaires. Elle reconnaît cependant explicitement le partenariat social sectoriel et le rôle des syndicats signataires dans les instances paritaires et les négociations collectives.

## Quel est le rôle de la commission paritaire dans les droits syndicaux SAS ?

La commission paritaire SAS (Article 22) est composée de représentants des employeurs et des syndicats signataires. Elle peut proposer de nouvelles carrières selon les besoins du secteur, résoudre les cas litigieux de classification et servir de médiation en cas de désaccord sur l'introduction ou le changement des régimes de travail (RTS).

## Quels syndicats sont reconnus dans la convention collective SAS au Luxembourg ?

La convention collective SAS 2025-2027 reconnaît deux syndicats signataires : l'OGBL (Organisation générale des travailleurs du Luxembourg) et le LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtlechen Gewerkschafts-Bond). Ces syndicats sont les partenaires sociaux officiels du secteur et peuvent assister les salariés lors des consultations.

## Conditions d'exercice

Critère	Détail
<b>Syndicats reconnus</b>	OGBL et LCGB, signataires de la CCT SAS
<b>Commission paritaire (Art. 22 CCT SAS)</b>	Composée de représentants des employeurs et des syndicats signataires
<b>Compétences de la commission</b>	Proposer de nouvelles carrières, résoudre les litiges de classification, veiller à la hiérarchie salariale
<b>Saisine</b>	Par l'une des parties en cas de désaccord
<b>Révision triennale</b>	Participation aux négociations pour l'évolution de la convention
<b>Avenants</b>	Discussion des évolutions sectorielles par les parties signataires
<b>Déclaration d'obligation générale</b>	Demande commune possible conformément à l'Art. <u>L.164-8</u> Code du travail

## Modalités pratiques

Situation	Modalité	Base légale
<b>Avec délégation du personnel</b>	Consultation obligatoire avant tout changement de RTS	Art. 9B CCT SAS
<b>Sans délégation du personnel</b>	Discussion directe employeur-personnel concerné	Art. 9B CCT SAS
<b>Assistance syndicale</b>	Les syndicats signataires peuvent assister le personnel dans les deux cas	Art. 9B CCT SAS
<b>Médiation en cas de désaccord</b>	Saisine de la commission paritaire	Art. 22 CCT SAS
<b>Décision finale</b>	Appartient à l'employeur après consultation et médiation	Code du travail
<b>Services à fluctuations</b>	La commission paritaire peut élargir la liste des services concernés	Art. 9B CCT SAS

## Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **reconnaître formellement** le rôle des syndicats signataires (OGBL, LCGB) et de faciliter l'assistance syndicale lors des consultations relatives aux régimes de travail spéciaux (RTS). Toutes les procédures de consultation et les accords intervenus doivent être **documentés par écrit**.

Le service RH doit **informer la délégation du personnel** des projets RTS en temps utile et permettre l'assistance syndicale lorsqu'elle est demandée. En l'absence de délégation, la procédure de consultation directe avec le personnel doit également être respectée, avec la possibilité d'assistance syndicale.

Pour l'évolution sectorielle, il convient de **participer activement** aux travaux de révision conventionnelle et de contribuer aux réflexions sur l'harmonisation FHL-SAS. Il est recommandé d'**anticiper les évolutions réglementaires** du secteur en maintenant un dialogue social constructif avec les partenaires syndicaux.

Les décisions de la commission paritaire doivent être **appliquées sans délai** et les éventuels désaccords soumis sans attendre à la commission pour éviter tout blocage opérationnel dans la gestion des carrières et des classifications.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article 9B CCT SAS 2025-2026-2027</b>	Planification des régimes de travail spéciaux (RTS) et consultation de la délégation du personnel
<b>Article 22 CCT SAS 2025-2026-2027</b>	Commission paritaire : composition, compétences, résolution des cas litigieux de classification
<b>Préambule CCT SAS 2025-2026-2027</b>	Reconnaissance des parties signataires et du partenariat social sectoriel
<b>Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u> Code du travail</b>	Représentativité syndicale : champ d'application, définition des syndicats, conditions de représentativité nationale et sectorielle
<b>Art. <u>L.162-12</u> Code du travail</b>	Contenu obligatoire de la convention collective de travail
<b>Art. <u>L.164-8</u> Code du travail</b>	Déclaration d'obligation générale des conventions collectives par règlement grand-ducal
<b>Art. <u>L.414-16</u> Code du travail</b>	Communications syndicales : affichage et diffusion de publications dans l'entreprise par les délégués élus sur liste syndicale représentative
<b>Art. <u>L.415-1</u> à <u>L.415-12</u> Code du travail</b>	Statut des délégués du personnel : obligations, crédit d'heures, formation, protection contre le licenciement

Les droits syndicaux au sein de la CCT SAS 2025-2026-2027 s'exercent principalement par la participation à la commission paritaire et par l'assistance aux salariés lors des consultations sur les régimes de travail ; la convention renvoie pour le reste aux règles générales du Code du travail. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal (Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025), la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur, y compris ceux non signataires.

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.