

# Peut-on appliquer une convention d'entreprise à la place de la convention SAS ?

## Réponse courte

Oui, il est possible d'appliquer une convention d'entreprise, mais pas "à la place" de la convention SAS. Les deux s'appliquent simultanément selon le **principe de faveur** : pour chaque disposition, c'est la plus favorable au salarié qui prévaut. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, constitue un **socle minimal obligatoire** pour l'ensemble des employeurs du secteur.

L'employeur peut négocier des améliorations par convention d'entreprise — salaires plus élevés, congés supplémentaires, primes additionnelles — mais ne peut jamais déroger en défaveur des salariés. Toute clause d'entreprise moins favorable est automatiquement **nulle** et remplacée par la disposition SAS correspondante.

L'**analyse comparative** disposition par disposition est obligatoire. Elle doit être documentée rigoureusement pour chaque clause, justifiant le caractère plus favorable de la convention d'entreprise. Cette démarche est indispensable avant toute signature et dépôt à l'ITM.

## Définition

Une **convention collective d'entreprise** est un accord négocié au niveau d'une entreprise entre l'employeur et les représentants du personnel ou syndicats représentatifs, fixant des conditions de travail spécifiques à cette entreprise. Elle relève du mécanisme des accords subordonnés prévu à l'article L.162-7.

La **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027 est une convention sectorielle signée le 27 novembre 2024, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal. Elle constitue un cadre minimal obligatoire pour l'ensemble des employeurs du secteur, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg).

Le **principe de faveur**, ancré à l'article L.162-12 §6-7, impose que les conventions d'entreprise peuvent améliorer les conditions prévues par la CCT SAS, mais jamais les détériorer. Toute disposition contraire est nulle de plein droit.

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne le principe de faveur entre convention SAS et convention d'entreprise ?

Le principe de faveur impose une comparaison disposition par disposition entre les deux conventions. Pour chaque élément (salaire, congés, primes), c'est automatiquement la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique. Toute clause d'entreprise moins favorable est nulle et remplacée par la disposition SAS correspondante.

## Peut-on remplacer la convention collective SAS par une convention d'entreprise au Luxembourg ?

Non, on ne peut pas remplacer la convention SAS par une convention d'entreprise. Les deux s'appliquent simultanément selon le principe de faveur : pour chaque disposition, c'est la plus favorable au salarié qui s'applique. La convention SAS constitue un socle minimal obligatoire que la convention d'entreprise peut améliorer mais jamais détériorer.

## Quelles améliorations une convention d'entreprise peut-elle apporter par rapport à la convention SAS ?

Une convention d'entreprise peut prévoir des salaires supérieurs aux grilles SAS, des congés supplémentaires au-delà des 34-37 jours, des primes additionnelles aux obligations SAS (prime unique 3.670€, pécule vacances), ou des conditions de travail améliorées. Cependant, elle ne peut jamais déroger en défaveur des dispositions SAS.

## Qui est concerné par l'application obligatoire de la convention collective SAS ?

La convention SAS 2025-2027 s'applique obligatoirement aux employeurs affiliés aux organisations signataires : COPAS, DLJ et FEDAS Luxembourg. Bien qu'elle ne soit pas encore étendue, elle constitue un cadre contractuel minimal pour ces employeurs du secteur d'aide et de soins.

## Conditions d'exercice

### Socle SAS obligatoire — minima incontournables :

Élément	Valeur minimale SAS	Base CCT SAS
Valeur du point indiciaire	23,40072 € (indice 968.04)	Art. 10 CCT SAS
Durée de travail	40h/semaine, système PRM/DTSNA	Art. 9 CCT SAS
Congés annuels	34j (base) / 36j (?50 ans) / 37j (?55 ans)	Art. 16 CCT SAS
Pécule de vacances	42 points indiciaires (payable en juin)	Art. 26 CCT SAS
Prime unique 2025	3.670 € (salariés présents au 01/01/2025)	Art. 27 CCT SAS
Revalorisation C1/C2/C3	+5 points linéaires automatiques	Art. 10 CCT SAS
Majoration travail de nuit	25 % (plancher légal : 15 %)	Art. 12 CCT SAS

### Marges d'amélioration possibles par convention d'entreprise :

Domaine	Exemple d'amélioration	Condition
Salaires	Grilles au-delà des C1-C7 SAS	Toujours ? grilles SAS
Congés	Jours supplémentaires au-delà des 34-37j	Toujours ? congés SAS
Primes	Primes de performance, de fidélité, etc.	S'ajoutent aux obligations SAS
Temps de travail	Organisation plus favorable que PRM/DTSNA	Respecter les droits SAS
Comparaison	Disposition par disposition (art. <u>L.162-12 §7</u> )	Nullité automatique si défavorable

## Modalités pratiques

Étape	Détail	Base légale
<b>Vérifier le socle SAS</b>	Aucune dérogation défavorable possible	Art. <a href="#">L.162-12 §7</a>
<b>Identifier les marges</b>	Analyser chaque article de la CCT SAS avant de négocier	CCT SAS 2025-2027
<b>Négocier avec la délégation</b>	Ou avec les syndicats représentatifs dans l'entreprise	Art. <a href="#">L.162-7</a>
<b>Analyse comparative</b>	Comparer chaque clause d'entreprise avec la CCT SAS	Art. <a href="#">L.162-12 §7</a>
<b>Documenter le caractère favorable</b>	Justifier clause par clause avec tableau comparatif	Art. <a href="#">L.162-12 §7</a>
<b>Déposer à l'ITM</b>	Dépôt obligatoire par la partie la plus diligente	Art. <a href="#">L.162-5</a>
<b>Exemple favorable</b>	C3/10 ans = 216 pts x 23,40072 € = 5.055 € SAS? 5.500 € entreprise applicable	Art. <a href="#">L.162-12 §7</a>
<b>Exemple défavorable</b>	30 jours de congés entreprise ? nul, remplacé par 34 jours SAS	Art. <a href="#">L.162-12 §7</a>
<b>Paramétrage paie</b>	Configurer le système pour appliquer automatiquement le plus favorable	—

## Pratiques et recommandations

**Analyser** en amont l'intégralité des dispositions de la CCT SAS 2025-2027 avant d'entamer toute négociation d'entreprise. **Identifier** les domaines dans lesquels des améliorations sont envisageables et souhaitées par les partenaires sociaux, puis **chiffrer** l'impact budgétaire de chaque amélioration proposée.

**Communiquer** de manière transparente avec les partenaires sociaux sur le socle SAS obligatoire et les marges de négociation disponibles. **Documenter** rigoureusement l'ensemble des échanges et des accords conclus, et **valider** juridiquement la conformité de chaque clause avant la signature de la convention d'entreprise.

**Former** les équipes RH, les managers et le service paie à la gestion simultanée des deux conventions. **Paramétrer** les systèmes informatiques pour appliquer automatiquement la disposition la plus favorable. **Inform**er les salariés des règles qui leur sont appliquées, conformément à l'obligation d'affichage de l'article [L.162-5 §4](#).

Veiller en particulier aux **nouveautés 2025** : la prime unique de 3.670 €, les revalorisations C1/C2/C3 de +5 points et le pécule de vacances de 42 points sont des minima qui ne peuvent être ni supprimés ni réduits par convention d'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12 §6</u>	Nullité des stipulations contraires aux lois et règlements, sauf si plus favorables pour le salarié
Art. <u>L.162-12 §7</u>	Nullité des dispositions contraires à la CCT (contrats individuels, règlements internes, toute disposition) sauf si plus favorables — fondement du principe de faveur
Art. <u>L.162-7</u>	Convention-cadre sectorielle et accords subordonnés négociables au niveau de l'entreprise
Art. <u>L.162-5</u>	Dépôt et publicité de la convention collective — dépôt à l' <u>ITM</u> obligatoire
Art. <u>L.161-1 à L.161-8</u>	Champ d'application du titre et représentativité syndicale
Art. <u>L.414-3</u>	Attributions de la délégation du personnel en matière d'information et consultation sur les conditions de travail
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Convention sectorielle signée le 27 novembre 2024, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, socle minimal pour l'ensemble des employeurs du secteur

La CCT SAS 2025-2027 est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur, qu'ils soient ou non membres des organisations signataires. Le principe de faveur s'applique **disposition par disposition** : une convention d'entreprise globalement plus avantageuse ne dispense pas d'une analyse clause par clause, chaque disposition défavorable étant nulle de plein droit et remplacée par la disposition SAS correspondante.

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.