

Comment mettre en place une convention SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La mise en place de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, signée le 27 novembre 2024, nécessite plusieurs étapes : vérifier l'applicabilité selon l'activité principale de l'organisme au regard de la loi du 8 septembre 1998, s'affilier à une organisation patronale signataire (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg), adapter les systèmes RH (grilles salariales par carrière **C1-C7**, temps de travail PRM/DTSNA), informer et consulter la **délégation du personnel**, mettre à jour les contrats de travail et appliquer immédiatement les nouveautés 2025 (prime unique **3.670 €**, revalorisation C1/C2/C3 **+5 points**, pécule vacances **42 points indiciaires**).

La CCT SAS 2025-2027 a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur. La valeur du point indiciaire est de **23,40072 €** (taux 968.04).

Définition

La **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027 est un accord sectoriel signé le 27 novembre 2024 entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) et les syndicats (OGBL, LCGB). Elle régit les conditions de travail et de rémunération des salariés des organismes oeuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique visés par la loi du 8 septembre 1998. Sa mise en place implique l'adoption complète de ses dispositions : grilles salariales, organisation du temps de travail, congés, primes et **avantages sociaux** spécifiques au secteur.

Questions fréquentes

Comment une organisation peut-elle appliquer la convention collective SAS au Luxembourg ?

Pour appliquer la convention SAS, l'organisation doit soit s'affilier à une organisation patronale signataire (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg), soit adhérer directement à la convention. Elle doit ensuite adapter ses systèmes RH aux grilles salariales C1-C7, informer la délégation du personnel et appliquer immédiatement les nouveautés 2025 (prime unique de 3.670 €, revalorisation C1-C3, pécule vacances).

La convention SAS est-elle obligatoire pour tous les organismes du secteur ?

Non, la convention SAS n'est pas encore étendue donc elle n'est pas obligatoire. Son application dépend de l'affiliation à une organisation patronale signataire (COPAS, DLJ, FEDAS) ou d'une adhésion directe volontaire. Cependant, une extension future pourrait la rendre obligatoire pour tout le secteur.

Quelles sont les principales nouveautés de la convention SAS 2025 ?

Les nouveautés 2025 incluent une prime unique de 3.670 € pour les salariés présents au 1er janvier 2025, une revalorisation de +5 points pour les carrières C1, C2 et C3, un pécule vacances de 42 points indiciaires versé en juin 2025, et des congés étendus (34-37 jours selon l'âge).

Quels organismes sont concernés par la convention collective SAS ?

La convention SAS s'applique aux organismes oeuvrant dans les secteurs social, familial et thérapeutique selon la loi du 8 septembre 1998, proposant des prestations d'accueil, hébergement, soins, assistance ou guidance à titre principal. Sont exclus les établissements hospitaliers (CCT-FHL), le Centre Thermal Mondorf-les-Bains et les commerçants exploitant des crèches.

Conditions d'exercice

Critère	Détail
Activité principale	Secteur social, familial, thérapeutique au sens de la loi du 8 septembre 1998
Prestations visées	Accueil, hébergement, soins, assistance, guidance, formation sociale (à titre principal et non occasionnel)
Territoire	Grand-Duché de Luxembourg
Affiliation patronale	Adhésion à COPAS, DLJ ou FEDAS Luxembourg
Adhésion directe	Signature individuelle de la convention par l'employeur
Obligation générale	Déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal (Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025) — applicable à tous les employeurs du secteur
Exclusions	Établissements hospitaliers (CCT-FHL), Centre Thermal Mondorf-les-Bains, AGEDOC, AGEDESSE, commerçants exploitant crèches/garderies, bénéficiaires de mesures d'insertion/réinsertion professionnelle, parents-SOS de la Fondation Letzebuenger Kannerduerf

Modalités pratiques

Étape	Détail
Analyse préalable	Audit de correspondance avec le champ d'application SAS, analyse financière de l'impact des nouvelles grilles et primes 2025, diagnostic RH de la classification actuelle vs carrières C1-C7, évaluation de la capacité à gérer PRM/DTSNA
Affiliation ou adhésion	Contact de COPAS, DLJ ou FEDAS selon l'activité, constitution du dossier d'adhésion, validation par l'organisation patronale, signature de la convention collective
Adaptation systèmes RH	Implémentation des carrières C1-C7, valeur du point à 23,40072 € (cote 968.04), positionnement de chaque salarié, mise en place RTS, PTI et système PRM
Application immédiate 2025	Prime unique de 3.670 € pour salariés présents au 1er janvier 2025, revalorisation de +5 points pour carrières C1, C2, C3, pécule vacances de 42 points indiciaires (juin 2025), congés de 34 à 37 jours selon âge (50/55 ans)

Pratiques et recommandations

Pour réussir la mise en place, il convient de **former** les équipes RH, paie et managers aux spécificités de la convention SAS 2025-2027. Il faut ensuite **adapter** les systèmes informatiques et logiciels de paie aux nouvelles grilles salariales et aux carrières C1-C7. L'employeur doit également **rédiger** les nouvelles procédures internes relatives au RTS, au PTI et aux congés, puis **constituer** les dossiers de conformité.

Sur le plan de la communication interne, il est essentiel d'**informer** la direction des impacts budgétaires et organisationnels liés à l'application de la convention. La délégation du personnel doit être **consultée** conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Les managers doivent être **formés** aux nouvelles règles du temps de travail et les salariés doivent être **informés** de leurs nouveaux droits et avantages.

La mise en oeuvre peut se **dérouler** de manière progressive : d'abord les grilles salariales et primes 2025, puis l'organisation du temps de travail (RTS/PTI), et enfin l'optimisation et les ajustements. Il convient de **budgétiser** précisément la prime de 3.670 € par salarié, le pécule de vacances et l'impact des revalorisations C1-C3, en tenant compte du soutien de l'État pour la prime exceptionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Convention collective SAS 2025-2027	Accord sectoriel signé le 27 novembre 2024 (COPAS, DLJ, FEDAS / OGBL, LCGB), applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027, déclarée d'obligation générale
Article 3 CCT-SAS	Champ d'application personnel et matériel
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Organismes du secteur social, familial et thérapeutique
Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u> du Code du travail	Conventions collectives
Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail

La mise en place de la convention SAS 2025-2027 nécessite une préparation rigoureuse et des investissements significatifs en systèmes, formation et primes. La CCT ayant été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, elle s'applique à l'ensemble des employeurs du secteur. L'accompagnement par les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) est recommandé pour une mise en oeuvre conforme et optimisée.

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.