

Existe-t-il un rôle pour les délégations du personnel dans l'application de la convention SAS ?

Réponse courte

La **délégation du personnel** joue un rôle essentiel dans l'application de la **convention SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027** au Luxembourg. Elle doit être **informée et consultée** préalablement à toute mesure collective ayant une incidence sur les conditions de travail, conformément à l'**article L.414-3** du Code du travail.

La délégation intervient notamment lors de l'application des **nouveautés 2025** — prime unique, pécule de 42 points indiciaires, revalorisation +5 points C1-C3 —, des modifications d'organisation du travail (PTI), et peut **accompagner les salariés** en cas de litige. Elle conserve un droit de contrôle sur l'application de la convention et peut **saisir l'ITM** en cas de non-respect. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), signée le 27 novembre 2024 par **COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg / OGBL et LCGB**, est **déclarée d'obligation générale**.

Définition

La **convention SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social)** désigne la **convention collective de travail 2025-2027** signée le 27 novembre 2024 entre les organisations patronales **COPAS, DLJ, FEDAS** et les syndicats **OGBL, LCGB**. Elle régit les conditions de travail des salariés du secteur social, familial et thérapeutique et a été déclarée d'obligation générale.

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation élu des salariés dans les entreprises occupant **au moins 15 salariés**, conformément aux articles **L.414-1** et suivants du Code du travail luxembourgeois. Son rôle consiste à défendre les intérêts des salariés et à veiller à l'application de la législation sociale et des conventions collectives.

Questions fréquentes

Comment la délégation du personnel contrôle-t-elle l'application des nouveautés SAS 2025 ?

La délégation contrôle l'application des nouveautés 2025 en vérifiant la mise en œuvre de la prime unique de 3.670€, du pécule de 42 points indiciaires, et de la revalorisation des carrières C1-C3. Elle s'assure du respect des nouvelles grilles salariales avec le point indiciaire à 23,40072€ et peut alerter l'ITM en cas de non-respect des dispositions conventionnelles.

Dans quelles entreprises la délégation du personnel peut-elle intervenir pour la convention SAS ?

La délégation du personnel intervient dans les entreprises de 15 salariés et plus soumises à la convention SAS, c'est-à-dire les structures affiliées aux organisations patronales COPAS, DLJ, FEDAS et les organismes du secteur social visés par la loi du 8 septembre 1998. Pour les entreprises de moins de 15 salariés, il n'y a pas de délégation obligatoire et le dialogue se fait directement entre employeur et salariés.

Que se passe-t-il si l'employeur ne consulte pas la délégation du personnel sur l'application de la convention SAS ?

L'absence de consultation de la délégation du personnel lors de l'application des nouveautés SAS 2025 ou de modifications des conditions de travail constitue une irrégularité susceptible d'entraîner la nullité de la mesure et d'exposer l'employeur à des sanctions. La délégation peut saisir l'ITM et les tribunaux du travail peuvent être saisis pour faire respecter les obligations de consultation.

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans l'application de la convention SAS au Luxembourg ?

La délégation du personnel joue un rôle essentiel dans l'application de la convention SAS 2025-2027. Elle doit être informée et consultée préalablement à toute mesure collective ayant une incidence sur les conditions de travail, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Elle intervient notamment lors de l'application des nouveautés 2025 (prime unique 3.670€, pécule 42 points, revalorisation +5 points C1-C3) et peut accompagner les salariés en cas de litige.

Conditions d'exercice

La participation de la délégation varie selon la taille de l'organisme et les domaines concernés. Le tableau ci-dessous en précise le champ d'intervention.

Domaine	Rôle de la délégation
Taille < 15 salariés	Pas de délégation — dialogue direct employeur-salariés
Taille ? 15 salariés	Délégation obligatoire — consultation requise (Art. L.414-3)
Grilles C1-C7	Vérification application correcte classifications et rémunérations
Nouveautés 2025	Contrôle prime unique, pécule 42 points, revalorisation C1-C3
Organisation du travail	Consultation PTI, équipes, horaires atypiques
Litiges	Accompagnement salariés — saisine ITM si non-respect

Modalités pratiques

La délégation intervient à plusieurs niveaux dans l'application de la convention SAS. Le tableau ci-dessous résume ses principales missions.

Mission	Actions
Information et consultation	Information préalable sur l'application de la convention — avis sur les modifications d'organisation (Art. L.414-3)
Contrôle 2025	Vérification prime unique, pécule 42 points, revalorisation C1-C3 et grilles actualisées
Suivi du PTI	Contrôle de l'application du Plan de Travail Individualisé et des majorations sectorielles
Recours et médiation	Accompagnement des salariés — saisine ITM en cas de non-respect — dialogue avec la direction
Documentation	Procès-verbaux des réunions — traçabilité des consultations

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur, informer systématiquement la délégation sur l'application de la convention SAS, consulter avant toute modification des conditions de travail et documenter toutes les consultations par procès-verbal dans les délais prévus par le Code du travail.

Pour la délégation, se former aux dispositions de la CCT SAS 2025-2027 afin de vérifier l'application correcte des nouveautés 2025 — notamment le calcul du pécule de 42 points indiciaires et la revalorisation effective des carrières C1 à C3.

Contrôler le respect des nouvelles grilles salariales 2025, en particulier le point indiciaire à 23,40072 € et l'échelle mobile à 968,04 points, et alerter en cas d'anomalie ou de non-respect.

Accompagner les salariés dans leurs démarches en cas de litige et saisir l'ITM si les dispositions conventionnelles ne sont pas respectées après échec du dialogue social interne.

En cas de non-consultation, l'absence de consultation de la délégation lors de l'application des nouveautés SAS 2025 ou de modifications des conditions de travail constitue une irrégularité susceptible d'entraîner la nullité de la mesure.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-1</u> à <u>L.414-18</u>	Délégation du personnel : statut, missions, crédit d'heures, protection
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire sur les conditions de travail
Art. <u>L.162-8(3)</u>	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. <u>L.211-27(5)</u>	Définition du cadre supérieur au sens du Code du travail
CCT SAS 2025-2027	Convention sectorielle — secteur social, familial, thérapeutique

L'absence de **consultation** de la délégation du personnel lors de l'application des **nouveautés SAS 2025** ou de modifications des conditions de travail constitue une irrégularité susceptible d'entraîner la **nullité** de la mesure et d'exposer l'employeur à des sanctions. La délégation joue un rôle clé dans la bonne application de la convention SAS, particulièrement avec les évolutions 2025 qui nécessitent une mise en œuvre précise. En cas de doute, il est conseillé de consulter l'ITM ou un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

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.