Les salariés sous contrat d'insertion sont-ils couverts par la convention SAS 2025-2027 ?

Réponse courte

Les salariés sous contrat d'insertion ne sont **pas automatiquement couverts** par la **convention SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027**. L'**art. 3 CCT SAS** exclut explicitement les **bénéficiaires de mesures d'insertion/réinsertion professionnelle** et les **parents-SOS** de la Fondation Letzebuerger Kannerduerf du champ d'application de la convention. La CCT SAS 2025-2027 (applicable, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal (approbation en Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025), mais cette obligation générale ne supprime pas les exclusions expressément prévues à l'art. 3.

Seuls les salariés sous contrat d'insertion qui ne relèvent pas des exclusions de l'art. 3 et dont l'employeur est une structure soumise à la CCT SAS peuvent bénéficier des droits conventionnels, y compris les **nouveautés 2025** : **prime unique 3.670 €** (au prorata), **pécule de vacances 42 points indiciaires**, **revalorisation +5 points C1-C3** et point indiciaire à **23,98574 €**.

Définition

Le **contrat d'insertion** au Luxembourg désigne de façon générique les contrats de travail destinés à favoriser l'**accès à l'emploi** des personnes éloignées du marché du travail. Il s'agit principalement du **contrat d'appui-emploi** (Art. L.543-1 à L.543-14), du **contrat d'initiation à l'emploi** (Art. L.543-15 à L.543-29) et du **contrat de réinsertion-emploi** (Art. L.524-1 à L.524-10), tous encadrés par le **Titre IX du Code du travail** (Art. L.591-1 à L.593-10). Les bénéficiaires peuvent également être liés par toute autre forme de contrat de travail de droit commun (Art. L.592-2).

La **convention SAS** est une convention collective sectorielle entre les organisations patronales **COPAS, DLJ, FEDAS** et les syndicats **OGBL, LCGB**, applicable aux organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique selon la **loi du 8 septembre 1998**.

Questions fréquentes

Les salariés sous contrat d'insertion bénéficient-ils de la convention SAS ?

Les salariés sous contrat d'insertion bénéficient de la convention SAS uniquement si leur employeur est une structure affiliée aux organisations patronales signataires (COPAS, DLJ, FEDAS) et relève du champ d'application de cette convention selon la loi du 8 septembre 1998. Dans ce cas, ils bénéficient de l'ensemble des droits et avantages prévus par la convention SAS.

Que se passe-t-il si l'employeur n'est pas affilié aux organisations patronales SAS ?

Si l'employeur n'est pas affilié aux organisations patronales COPAS, DLJ ou FEDAS, ou ne relève pas du champ d'application de la convention SAS, le salarié sous contrat d'insertion n'est pas couvert par cette convention collective et ne bénéficie pas de ses avantages spécifiques.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conditions doit remplir l'employeur pour que la convention SAS s'applique aux contrats d'insertion ?

L'employeur doit être affilié aux organisations patronales COPAS, DLJ ou FEDAS et être un organisme visé à l'article 1er de la loi du 8 septembre 1998, œuvrant dans les secteurs social, familial et thérapeutique avec des prestations d'aide, soins, hébergement, assistance ou guidance.

Quels sont les avantages 2025 de la convention SAS pour les salariés sous contrat d'insertion ?

Les salariés sous contrat d'insertion couverts par la convention SAS bénéficient des nouveautés 2025 : prime unique de 3.670€, pécule de vacances de 42 points indiciaires, revalorisation de +5 points pour les carrières C1-C3, et rémunération selon le point indiciaire de 23,40072€, dans les mêmes conditions que les autres salariés SAS.

Conditions d’exercice

Pour qu'un salarié sous contrat d'insertion bénéficie de la convention SAS, deux conditions cumulatives doivent être réunies. Le tableau ci-dessous précise également les exclusions prévues à l'art. 3 CCT SAS.

Condition / Exclusion	Contenu
Employeur relevant du champ SAS	Organisme visé à l'art. 1er de la loi du 8 septembre 1998 — secteur social, familial, thérapeutique
Nature du contrat	Contrat de travail relevant des classifications C1 à C7
Égalité de traitement	Mêmes droits conventionnels que les autres salariés SAS (Art. L.251-1)
Exclusion légale art. 3 CCT SAS	Bénéficiaires de mesures d'insertion/réinsertion professionnelle
Exclusion légale art. 3 CCT SAS	Parents-SOS de la Fondation Letzebuerger Kannerduerf
Exclusion autres secteurs	Administrations publiques, hospitalier FHL, commerce, industrie

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié sous contrat d'insertion est embauché par une structure relevant de la CCT SAS, il bénéficie de l'ensemble des droits prévus. Le tableau ci-dessous en résume les principaux éléments.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Domaine	Disposition applicable
Grilles salariales	C1 à C7 selon qualification et fonctions
Point indiciaire	23,98574 € — échelle mobile 992,24 points
Revalorisation C1-C3	+5 points si applicable à la carrière concernée
Prime unique 2025	3.670 € si contrat en vigueur au 1er janvier 2025 — au prorata
Pécule de vacances	42 points indiciaires par an
Organisation	PTI, congés annuels, formation selon dispositions sectorielles
Accompagnement	Spécificités liées à la nature temporaire du contrat d'insertion

Pratiques et recommandations

Vérifier que la structure employeuse relève bien du champ d'application de la CCT SAS 2025-2027 avant la signature du contrat : la CCT étant déclarée d'obligation générale, l'absence de mention dans le contrat ne prive pas le salarié de ses droits conventionnels si la structure y est soumise.

Contrôler que le poste proposé n'entre pas dans les catégories explicitement exclues par l'art. 3 CCT SAS, notamment les bénéficiaires de mesures d'insertion/réinsertion professionnelle et les parents-SOS de la Fondation Letzebuerger Kannerduerf.

Intégrer la référence à la convention SAS dans le contrat d'insertion, appliquer les grilles salariales et classifications appropriées et **garantir l'égalité de traitement** avec les autres salariés SAS de même qualification.

Respecter les nouveautés 2025 pour les salariés éligibles : prime unique, pécule de vacances, revalorisation C1-C3, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés SAS.

Consulter les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) ou l'ITM (itm.lu) en cas de doute sur l'applicabilité de la convention à un contrat d'insertion particulier.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.161-1 à L.161-8	Champ d'application et représentativité syndicale
Art. L.162-1 à L.162-8	Conclusion, dépôt et force obligatoire des conventions collectives
Art. L.162-8(3)	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur au sens du Code du travail
Art. L.251-1	Principe général de non-discrimination (origin, religion, âge, handicap, etc.)
Art. L.524-1 à L.524-10	Contrat de réinsertion-emploi
Art. L.543-1 à L.543-14	Contrat d'appui-emploi
Art. L.543-15 à L.543-29	Contrat d'initiation à l'emploi
Art. L.591-1 à L.593-10	Rétablissement du plein emploi — activités d'insertion/réinsertion
Art. L.592-2	Statut des bénéficiaires : contrats de travail applicables
Art. 3 CCT SAS 2025-2027	Exclusions du champ d'application (insertion/réinsertion, parents-SOS)
Loi du 8 septembre 1998	Organismes secteur social, familial, thérapeutique
Loi modifiée du 28 juillet 2018	Revenu d'inclusion sociale (REVIS) — cadre d'insertion sociale actuel

L'application de la convention SAS aux contrats d'insertion **n'est pas automatique** : la CCT SAS exclut explicitement certaines catégories (bénéficiaires de mesures d'insertion/réinsertion, parents-SOS). Pour les salariés éligibles, les nouveautés 2025 s'appliquent dans les mêmes conditions que pour tous les salariés SAS. Toute exclusion injustifiée expose l'employeur à des sanctions et contentieux devant les tribunaux du travail.

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.