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

Réponse courte

Les salariés sous contrat d'insertion ne sont **pas automatiquement couverts** par la **convention collective SAS** 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 de son champ d'application. Ces personnes ne bénéficient donc pas des droits et avantages conventionnels, même si leur employeur relève par ailleurs du secteur SAS.

Seuls les salariés sous contrat d'insertion dont la situation ne relève d'aucune des exclusions prévues à l'art. 3 CCT SAS, et dont l'employeur est soumis à la convention (déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, approbation en Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025), peuvent prétendre aux droits conventionnels, notamment 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

Comment est défini le travail de nuit selon la convention SAS et quand s'applique-t-il ?

Le travail de nuit s'entend comme tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures. Est considéré comme salarié de nuit tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail quotidien ou une part substantielle de son temps de travail annuel.

Les salariés de nuit des foyers résidentiels bénéficient-ils des nouveautés SAS 2025 ?

Oui, les salariés de nuit bénéficient des nouveautés SAS 2025 dans les mêmes conditions que les autres salariés : prime unique de 3.670€, pécule de 42 points, et rémunération selon le point indiciaire de 23,40072€. Le calcul se fait au prorata du temps de travail avec une attention particulière à la traçabilité de l'organisation du travail de nuit.

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

Quelles sont les conditions pour affecter un salarié au travail de nuit dans un foyer résidentiel selon la convention SAS ?

L'affectation d'un salarié au travail de nuit dans un foyer résidentiel requiert une visite médicale d'aptitude préalable obligatoire, l'accord écrit du salarié, une justification par la nécessité d'assurer la continuité des services, et la consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit également procéder à une évaluation des risques spécifiques au travail de nuit.

Quels sont les temps de repos obligatoires pour les salariés de nuit dans les foyers résidentiels ?

Les salariés de nuit bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum. La durée de travail est limitée à 8 heures maximum par période de 24 heures et 48 heures maximum par semaine en moyenne sur 4 mois.

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 (applicable en 2025, 2026 et 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 al. 3	Exclusion des cadres supérieurs du champ des CCT (sauf disposition contraire)
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur au sens du chapitre sur la durée du travail et les heures supplémentaires
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.