

# Comment vérifier si une structure applique effectivement la convention SAS ?

## Réponse courte

Pour vérifier si une structure applique effectivement la convention SAS, il faut d'abord s'assurer que son activité principale relève du secteur d'aide et de soins, que le personnel est salarié et que l'employeur est adhérent à COPAS, DLJ ou FEDAS Luxembourg, ou soumis à l'**obligation générale** déclarée par règlement grand-ducal.

Il convient ensuite de contrôler que les dispositions de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) sont effectivement appliquées : **grilles salariales** revalorisées (carrières C1-C3 +5 points), **prime unique 3.670 €** versée en juin 2025, **pécule de vacances 42 points indiciaires**, organisation du temps de travail conforme. Vérifier les contrats de travail, bulletins de salaire et règlements internes. Consulter la **délégation du personnel** sur la mise en œuvre effective et contrôler la présence de la convention dans la documentation accessible aux salariés.

## Définition

La **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins) est un accord collectif sectoriel luxembourgeois applicable aux établissements et services d'aide et de soins (structures d'aide à domicile, centres intégrés pour personnes âgées, foyers de jour, services infirmiers). Elle fixe les conditions de travail, de rémunération, d'organisation du temps de travail, de congés et d'avantages sociaux pour les salariés couverts.

La convention SAS 2025-2027, signée le 27 novembre 2024 entre OGBL, LCGB et les ententes patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg), est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. Elle a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

## Questions fréquentes

### Comment savoir si ma structure doit appliquer la convention SAS ?

Votre structure doit appliquer la convention SAS si son activité principale relève du secteur d'aide et de soins (aide à domicile, centres pour personnes âgées, foyers de jour, soins infirmiers), qu'elle emploie du personnel salarié dans ces fonctions, et que l'employeur est membre d'une organisation patronale signataire (COPAS, DLJ, FEDAS) ou soumis à l'extension par arrêté ministériel.

### Que risque mon entreprise si elle n'applique pas correctement la convention SAS ?

L'absence d'application effective de la convention SAS expose l'employeur à des sanctions administratives de l'ITM, à des rappels de salaires avec intérêts, et à des actions en justice de la part des salariés ou de la délégation du personnel. Il est donc essentiel de documenter la conformité et de réaliser des audits réguliers.

### Quelles sont les nouveautés de la convention SAS 2025 à appliquer obligatoirement ?

La nouvelle convention SAS 2025 introduit une revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3, une prime unique de 3.670€ payable en juin 2025, et un pécule de vacances équivalant à 42 points indiciaires payable annuellement. Ces mesures doivent être appliquées immédiatement.

## Quels documents dois-je vérifier pour contrôler l'application de la convention SAS ?

Vous devez contrôler les contrats de travail, bulletins de salaire, règlements internes et communications RH pour vérifier l'application des grilles salariales revalorisées, de la prime unique de 3.670€ en juin 2025, du pécule de vacances de 42 points indiciaires, et de toutes les dispositions sur le temps de travail et les congés.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une structure soit tenue d'appliquer la convention SAS, les conditions suivantes doivent être réunies.

Condition	Contenu
<b>Activité principale</b>	Relève du secteur d'aide et de soins tel que défini dans la convention et l'arrêté d'extension
<b>Personnel salarié</b>	La structure emploie des salariés dans les fonctions visées (aides-soignants, infirmiers, éducateurs, etc.)
<b>Lien conventionnel</b>	Membre d'une organisation patronale signataire (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) ou soumis à l'obligation générale
<b>Absence de conflit</b>	Aucun autre accord collectif obligatoire ne couvre les mêmes salariés pour les mêmes fonctions
<b>Égalité de traitement</b>	Respect de l'égalité entre salariés et traçabilité des démarches de conformité

## Modalités pratiques

La vérification effective s'organise autour de six points de contrôle successifs.

Point de contrôle	Action
<b>Objet social et activités</b>	Vérifier que les activités réelles relèvent du champ d'application de la convention SAS
<b>Lien patronal</b>	Contrôler l'adhésion à COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg ou la publication de l'arrêté d'extension
<b>Contrats et bulletins</b>	Vérifier les grilles revalorisées, la prime unique 3.670 €, le pécule 42 points indiciaires
<b>Temps de travail</b>	Contrôler la conformité des plannings, repos, astreintes et congés
<b>Délégation du personnel</b>	Interroger les représentants sur la mise en œuvre effective
<b>Documentation accessible</b>	Vérifier la présence de la CCT dans l'affichage, l'intranet ou le livret d'accueil

## Pratiques et recommandations

**Constituer** et tenir à jour un dossier de conformité comprenant : le texte officiel de la CCT SAS 2025-2027, les preuves d'adhésion à l'organisation patronale signataire, les procès-verbaux de réunions avec la délégation du personnel et les modèles de contrats et bulletins de salaire conformes.

**Établir** un tableau de correspondance entre les classifications internes et celles prévues par la convention, et documenter spécifiquement les nouvelles mesures 2025 : prime unique, pécule de vacances, revalorisations des carrières C1-C3.

**Réaliser** des audits réguliers des pratiques RH pour anticiper tout risque de non-conformité, en couvrant les volets paie, temps de travail, congés et documentation contractuelle.

**Former** les équipes RH aux spécificités de la CCT SAS 2025-2027, notamment aux nouvelles obligations issues de la loi du 24 juillet 2024 sur l'information contractuelle.

**Solliciter** un avis écrit de l'ITM ou d'un juriste spécialisé en droit du travail luxembourgeois en cas de doute sur le champ d'application ou les modalités de mise en conformité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.161-1</a> à <a href="#">L.161-8</a>	Définition, négociation et champ d'application des conventions collectives
Art. <a href="#">L.162-2</a>	Ouverture des négociations collectives
Art. <a href="#">L.162-5</a>	Dépôt et publication des conventions collectives
Art. <a href="#">L.162-8(3)</a>	Exclusion des cadres supérieurs du champ d'application des CCT
Art. <a href="#">L.211-27(5)</a>	Définition du cadre supérieur au sens du Code du travail
Art. <a href="#">L.162-12</a>	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Arts. <a href="#">L.414-1</a> à <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation de la délégation du personnel
CCT SAS 2025-2027	Convention signée le 27 novembre 2024, applicable au 1er janvier 2025
Règlement grand-ducal d'extension	Obligation générale applicable à l'ensemble du secteur

L'absence d'application effective de la convention SAS expose l'employeur à des **sanctions administratives**, à des rappels de salaires et à des actions en justice de la part des salariés ou de la délégation du personnel. Une vérification régulière de la conformité et la documentation de toute démarche de mise en conformité sont impératives. La CCT SAS 2025-2027 introduit des obligations spécifiques — prime unique, pécule de vacances, revalorisations — qu'il convient d'intégrer immédiatement dans les pratiques de paie.

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.