

Une ASBL du secteur social peut-elle demander une dérogation à certaines clauses de la convention SAS ?

Réponse courte

Une ASBL du secteur social **ne peut pas** demander de dérogation générale à la convention collective **SAS 2025-2027**, qui a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal (Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025) et s'applique **intégralement** à toutes les structures du secteur.

Seules des **adaptations spécifiques** expressément prévues par la convention elle-même sont possibles : le **Régime de Travail de Service (RTS)** pour l'organisation du temps de travail, ou par décision de la **commission paritaire** pour certains cas de classement particuliers.

L'Inspection du travail et des mines (**ITM**) contrôle l'application de la convention et peut sanctionner tout manquement. Les ASBL souhaitant s'adapter à leurs contraintes spécifiques doivent donc utiliser exclusivement les mécanismes **prévus par la convention elle-même**, en particulier le RTS et la saisine de la commission paritaire, plutôt que de rechercher une dérogation unilatérale impossible à obtenir.

Définition

La **convention collective SAS** pour le secteur d'aide et de soins et du secteur social est un accord collectif **déclaré d'obligation générale** qui s'impose à **toutes les ASBL** relevant de son champ d'application, défini par l'article 1er de la loi modifiée du 8 septembre 1998.

Cette convention régit les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés des organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique au Luxembourg, **sans possibilité de dérogation unilatérale** par les employeurs.

Questions fréquentes

Comment une ASBL peut-elle adapter son organisation tout en respectant la convention SAS ?

L'ASBL peut élaborer un Régime de Travail de Service (RTS) adapté à ses spécificités, consulter la commission paritaire pour les cas complexes, coordonner avec les ententes patronales, et utiliser les flexibilités prévues pour certains services comme l'aide à domicile.

Que risque une ASBL qui ne respecte pas intégralement la convention SAS ?

L'ASBL s'expose à des contrôles de l'Inspection du travail et des mines (ITM), des sanctions administratives et pénales, la requalification des situations non conformes, et le versement de dommages-intérêts aux salariés lésés.

Quelles adaptations sont possibles dans le cadre de la convention SAS ?

Seules les adaptations spécifiques prévues par la convention elle-même sont autorisées, notamment via le Régime de Travail de Service (RTS) pour l'organisation du temps de travail, les dispositions particulières pour certains services, et les décisions de la commission paritaire pour des cas particuliers.

Une ASBL du secteur social peut-elle déroger à la convention collective SAS ?

Non, une ASBL du secteur social ne peut pas demander de dérogation générale à la convention collective SAS. Cette convention est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal depuis 2021 et s'applique intégralement à toutes les structures du secteur sans possibilité de dérogation unilatérale.

Conditions d'exercice

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) prévoit des mécanismes d'adaptation internes qui permettent aux structures de s'organiser sans dérogation formelle.

Mécanisme	Possibilité	Cadre
Dérogation unilatérale	Impossible	Interdite par le caractère d'obligation générale
Régime de Travail de Service (RTS)	Autorisé	Adaptations du temps de travail selon spécificités de service
Commission paritaire	Autorisé	Cas litigieux de classement, interprétation conventionnelle
Services à variation substantielle	Autorisé	16 heures de congé/an en substitution des HS
Dispositions particulières	Autorisé	Aide à domicile, soins palliatifs — selon la convention

Modalités pratiques

Les structures SAS qui font face à des contraintes spécifiques doivent utiliser les voies d'adaptation prévues par la convention, avec l'appui des ententes patronales.

Point pratique	Application
RTS	Élaborer le document en concertation avec la délégation du personnel
Commission paritaire	Saisine par écrit pour les cas complexes ou litigieux
Coordination patronale	Consultation COPAS, FEDAS ou DLJ selon l'appartenance
Contrôle ITM	Toute situation non conforme peut faire l'objet d'une inspection
Sanctions	Administratives, pénales et dommages-intérêts envers les salariés lésés

Pratiques et recommandations

Utiliser les possibilités d'adaptation prévues par la convention (RTS, dispositions particulières), en coordonnant avec les autres structures SAS pour harmoniser les pratiques et en consultant la commission paritaire pour les cas complexes.

Impliquer la délégation du personnel dans l'élaboration du RTS et **communiquer** régulièrement sur l'application de la convention, pour maintenir un dialogue social constructif au sein de chaque structure.

Participer aux instances sectorielles des ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) et **documenter** toutes les décisions d'organisation, en anticipant les évolutions liées à la future harmonisation FHL-SAS.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT SAS 2025-2027 — Art. 3	Champ d'application : toutes les ASBL du secteur
CCT SAS 2025-2027 — Art. 5	Commission paritaire : interprétation et cas particuliers
CCT SAS 2025-2027 — RTS	Adaptations autorisées de l'organisation du temps de travail
Loi du 8 septembre 1998	Définition du secteur d'application de la CCT SAS
Arts. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u>	Champ d'application des conventions collectives et obligation générale

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 — le caractère impératif ne permet **aucune dérogation unilatérale** par les ASBL.

La convention intègre déjà des mécanismes de **flexibilité** (RTS, dispositions particulières) qui permettent aux structures de s'adapter à leurs contraintes spécifiques, et la future harmonisation FHL-SAS pourrait modifier le cadre d'application et les possibilités d'adaptation.

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.