

Les intérimaires ou sous-traitants sont-ils soumis à la convention SAS ?

Réponse courte

Selon l'article [L.131-13](#) du Code du travail luxembourgeois, les **intérimaires** bénéficient obligatoirement des **conditions essentielles** de travail et de rémunération prévues par la **convention collective SAS 2025-2027** pour des postes équivalents, en vertu du principe d'**égalité de traitement**. Les **sous-traitants**, en revanche, ne sont pas automatiquement soumis à la convention SAS : leur assujettissement résulte uniquement d'une **clause contractuelle explicite** dans le contrat de sous-traitance.

Il n'existe pas en droit luxembourgeois de mécanisme d'adhésion volontaire des sous-traitants à une CCT via dépôt à l'[ITM](#) — l'article [L.162-5](#) régit uniquement le **dépôt de la convention collective** par les parties signataires auprès de l'[ITM](#). La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal, ce qui la rend applicable à l'ensemble des employeurs du secteur, mais cette obligation générale ne s'étend pas automatiquement aux sous-traitants extérieurs au secteur.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est une convention collective sectorielle qui régit les conditions de travail et de rémunération dans le secteur des **aides et de soins et du secteur social** luxembourgeois. Son application est encadrée par les articles [L.162-1](#) à [L.162-13](#) du Code du travail.

Le **travail intérimaire** est défini aux articles [L.131-1](#) et suivants comme une relation triangulaire impliquant une **entreprise de travail intérimaire** mettant des salariés à disposition d'une **entreprise utilisatrice**, sous son contrôle et sa direction.

Questions fréquentes

Comment un sous-traitant peut-il adhérer à la convention collective SAS ?

Le sous-traitant doit formaliser par écrit son adhésion à la convention selon l'article [L.162-5](#), déclarer cette adhésion auprès de l'[ITM](#), tout en maintenant son autonomie organisationnelle et en respectant ses propres obligations conventionnelles existantes.

Les intérimaires sont-ils soumis à la convention collective SAS au Luxembourg ?

Oui, selon l'article [L.131-13](#) du Code du travail luxembourgeois, les intérimaires bénéficient obligatoirement des conditions essentielles de travail et de rémunération prévues par la convention collective SAS pour des postes équivalents, incluant la rémunération de base, les durées de travail, les congés et les conditions de sécurité.

Les sous-traitants doivent-ils appliquer la convention SAS ?

Non, les sous-traitants ne sont pas automatiquement soumis à la convention SAS. Ils ne l'appliquent qu'en cas d'adhésion volontaire selon l'article [L.162-5](#) du Code du travail ou si une clause contractuelle spécifique l'exige dans le contrat de sous-traitance.

Quelles obligations a l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires sous convention SAS ?

L'entreprise utilisatrice doit établir un registre des dispositions conventionnelles applicables, garantir l'égalité effective de traitement avec les salariés permanents, informer la délégation du personnel, assurer la traçabilité des décisions et vérifier la conformité des entreprises de travail intérimaire.

Conditions d'exercice

L'application de la convention SAS diffère selon la nature de la relation de travail.

Catégorie	Modalité d'application	Base légale
Salariés directs	Application intégrale de la CCT SAS	Obligation générale, RGD
Intérimaires	Application obligatoire des conditions essentielles (rémunération, durée du travail, congés, hygiène, sécurité, égalité de traitement)	Art. L.131-13
Sous-traitants	Application conditionnelle — clause contractuelle explicite dans le contrat de sous-traitance	Contrat de sous-traitance

Modalités pratiques

L'entreprise utilisatrice recourant à des intérimaires ou à la sous-traitance doit organiser le respect des obligations de manière distincte selon les cas.

Obligation	Intérimaires	Sous-traitants
Vérification	Contrôler la conformité de l'entreprise de travail intérimaire aux conditions conventionnelles	Vérifier l'existence d'une clause d'adhésion dans le contrat de sous-traitance
Documentation	Registre des dispositions conventionnelles applicables ; traçabilité des décisions	Formaliser par écrit toute clause d'application dans le contrat de sous-traitance
Information	Informer la délégation du personnel (art. L.414-3)	Informer la délégation du personnel si applicable
Égalité	Garantir l'égalité effective de traitement (art. L.131-13)	Maintenir l'autonomie organisationnelle du sous-traitant

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure écrite d'identification des dispositions applicables selon le type de relation de travail (intérimaire, sous-traitant, salarié direct) permet de sécuriser la conformité à chaque niveau.

Former les gestionnaires RH aux spécificités du travail intérimaire et aux obligations de l'article L.131-13 réduit le risque d'inégalité de traitement non documentée.

Effectuer des audits réguliers de conformité et **documenter systématiquement** les différences de traitement justifiées protègent l'employeur en cas de contrôle ITM ou de contentieux.

Réviser annuellement les pratiques d'application et maintenir un **dialogue social** avec les représentants du personnel complètent le dispositif de prévention des risques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. <u>L.131-1</u> à <u>L.131-21</u>	Régime juridique du travail intérimaire
Art. <u>L.131-13</u>	Principe d'égalité de traitement des intérimaires (rémunération et conditions essentielles)
Arts. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-13</u>	Conventions collectives de travail
Art. <u>L.162-5</u>	Dépôt de la convention collective auprès de l' <u>ITM</u> par la partie la plus diligente ; publication au Mémorial B
Art. <u>L.414-3</u>	Information-consultation des représentants du personnel
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions sectorielles applicables

La distinction entre **application intégrale** (salariés directs), **partielle** (intérimaires) et **conditionnelle** (sous-traitants) doit être rigoureusement documentée pour garantir la **conformité légale** et prévenir tout risque de **contentieux social**. Le non-respect de l'égalité de traitement pour les intérimaires expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'**obligation générale**, mais cette portée ne s'applique qu'aux employeurs relevant directement du secteur SAS.

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.