

Comment gérer un conflit collectif selon la convention SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) impose une **procédure stricte en trois étapes** pour tout différend collectif : épuisement obligatoire des **voies internes de dialogue social** (15 jours maximum), **conciliation** devant l'Office national de conciliation (ONC) dans les 5 jours ouvrables suivant le constat d'échec, puis **arbitrage conventionnel** ou **exercice encadré du droit de grève** si la conciliation échoue.

Toute action collective est **interdite pendant la phase de conciliation**, sous peine de nullité, conformément à l'article L.164-11 du Code du travail. La procédure s'applique à tout différend relatif aux **conditions de travail**, à la **rémunération** ou à l'interprétation des dispositions conventionnelles, dès lors que les parties relèvent du champ d'application de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) et que les intérêts collectifs sont en jeu.

Définition

Selon l'article L.164-1 du Code du travail luxembourgeois, un **conflit collectif** désigne tout différend relatif aux **conditions de travail** opposant un ou plusieurs employeurs à un **groupe organisé de salariés**, susceptible de compromettre la **paix sociale** au sein de l'entreprise. La **convention collective SAS 2025-2027** précise et encadre les modalités spécifiques de résolution pour les entreprises du **secteur d'aide et de soins et du secteur social**.

Le conflit collectif se distingue du conflit individuel par son caractère collectif et son objet portant sur les conditions générales de travail, la rémunération ou l'interprétation des dispositions conventionnelles.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de résolution en trois étapes selon la convention SAS ?

La procédure impose d'abord l'épuisement des voies internes de dialogue social (maximum 15 jours) avec réunions documentées, puis la saisine obligatoire de l'Office national de conciliation (ONC) sous 5 jours ouvrables avec interdiction absolue de toute action collective pendant cette phase, et enfin en cas d'échec, le choix entre arbitrage conventionnel ou exercice encadré du droit de grève avec préavis obligatoire.

Qu'est-ce qu'un conflit collectif selon la convention SAS au Luxembourg ?

Un conflit collectif selon la convention SAS désigne tout différend relatif aux conditions de travail opposant un ou plusieurs employeurs à un groupe organisé de salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, susceptible de compromettre la paix sociale au sein de l'entreprise. Il se distingue du conflit individuel par son caractère collectif et son objet portant sur les conditions générales de travail, la rémunération ou l'interprétation des dispositions conventionnelles.

Que se passe-t-il si la procédure conventionnelle n'est pas respectée ?

Le non-respect de la procédure conventionnelle entraîne la nullité des mesures prises et expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales selon l'article L.164-17. Toute action collective menée pendant la phase de conciliation est également frappée de nullité selon l'article L.164-3, d'où l'importance d'un accompagnement juridique pour sécuriser la procédure.

Quelles sont les conditions pour initier une procédure de résolution de conflit collectif SAS ?

Trois conditions cumulatives doivent être réunies : le conflit doit concerner des intérêts collectifs et relever du champ d'application de la convention SAS, les voies internes de dialogue social doivent avoir été formellement épuisées avec procès-verbaux documentés, et un constat d'échec des négociations internes doit être formalisé dans le respect des délais conventionnels.

Conditions d'exercice

Pour initier la procédure conventionnelle de résolution, trois conditions cumulatives doivent être réunies.

Condition	Contenu
Intérêts collectifs	Le conflit concerne des intérêts collectifs (art. L.164-2)
Champ d'application	Les parties relèvent du champ personnel et matériel de la convention SAS
Objet du conflit	Conditions de travail, rémunération ou dispositions conventionnelles
Voies internes épuisées	Dialogue social interne formellement épuisé avec procès-verbaux
Constat d'échec	Formalisé des négociations internes, délais conventionnels respectés

Modalités pratiques

La procédure se déroule selon un séquençage strict en trois phases successives et obligatoires.

Phase	Délai	Actions clés
Phase 1 — Dialogue interne	Maximum 15 jours	Saisine de la délégation du personnel, réunions documentées, procès-verbaux, constat d'échec formalisé
Phase 2 — Conciliation ONC	Saisine dans les 5 jours ouvrables	Lettre recommandée à l'ONC, convocation sous 2 jours, 1re réunion sous 3 jours, conciliation sous 16 semaines maximum, interdiction absolue d'action collective
Phase 3 — En cas d'échec	Selon procédure légale	Procès-verbal de non-conciliation, choix entre arbitrage conventionnel ou exercice encadré du droit de grève avec préavis obligatoire

Chaque étape doit faire l'objet d'une **documentation écrite** incluant dates, participants, objets des discussions et positions respectives.

Pratiques et recommandations

Constituer dès le début un dossier de suivi complet et chronologique, en désignant des représentants permanents mandatés pour la négociation. Un calendrier précis respectant les délais légaux doit être établi et les dossiers techniques et juridiques préparés en amont.

Maintenir une communication régulière avec l'ensemble des parties et privilégier systématiquement la voie de la négociation. Une approche constructive, évitant l'escalade du conflit, permet d'impliquer les instances représentatives appropriées au bon moment.

Faire valider chaque accord par les instances représentatives et documenter toutes les démarches entreprises. La confidentialité des échanges doit être respectée et le suivi de l'application des accords assuré de manière rigoureuse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.162-1 à L.162-13	Conventions collectives de travail
Arts. L.163-1 à L.163-6	Négociation collective
Arts. L.164-1 à L.164-16	Règlement des conflits collectifs
Art. L.165-1	Office national de conciliation
Arts. L.166-1 à L.166-3	Encadrement du droit de grève
Art. L.164-11	Caractère obligatoire de la conciliation et sanctions
Art. L.414-3	Information obligatoire du personnel
Art. L.417-3	Médiation en cas de litiges relatifs à la délégation du personnel
Convention collective SAS 2025-2027	Procédures spécifiques de dialogue social sectoriel

Le **non-respect de la procédure** conventionnelle entraîne la nullité des mesures prises et expose l'employeur à des dommages et intérêts. Un **accompagnement juridique** est vivement recommandé pour sécuriser chaque étape et garantir le respect des **délais impératifs**. L'ONC est présidé par le ministre du Travail et comprend huit assesseurs effectifs représentant à parité employeurs et salariés.

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.