

Quels sont les moyens de recours si un salarié estime que la convention SAS n'est pas respectée ?

Réponse courte

Le salarié qui estime que la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) n'est pas respectée doit d'abord adresser une **réclamation écrite et motivée** à son employeur, en exposant les manquements constatés et en sollicitant la régularisation. Il peut également recourir à la **médiation interne** ou à la négociation avec l'appui de la **délégation du personnel**.

En l'absence de réponse satisfaisante, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** territorialement compétent par requête écrite, en joignant tous les éléments probants. Il peut aussi solliciter l'intervention de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, notamment en cas de manquement grave ou répété. L'action en paiement des salaires de toute nature se prescrit par **trois ans** conformément à l'article 2277 du Code civil, auquel renvoie l'article [L.221-2](#) du Code du travail.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** qui fixe des conditions particulières de travail, de rémunération et d'avantages pour les salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg. Elle s'inscrit dans le cadre des **conventions collectives** et doit être respectée par tous les employeurs relevant de son champ d'application.

Lorsqu'un salarié estime que les dispositions de la convention SAS ne sont pas respectées par l'employeur, il peut engager des **démarches** pour faire valoir ses droits. Ces démarches sont encadrées par le **Code du travail luxembourgeois**, qui garantit l'**égalité de traitement** et la **protection contre les représailles**.

Questions fréquentes

Que faire si mon employeur ne respecte pas la convention collective SAS ?

Vous devez d'abord adresser une réclamation écrite et motivée à votre employeur en exposant les manquements constatés et en demandant la régularisation. Vous pouvez également solliciter l'appui de la délégation du personnel ou recourir à la médiation interne si elle existe dans votre entreprise.

Quel est le délai pour agir en cas de non-respect de la convention SAS ?

Le salarié doit agir dans le respect des délais de prescription légaux, généralement de trois ans à compter du fait générateur du litige, conformément à l'article L.221-1 du Code du travail luxembourgeois.

Qui peut engager un recours pour non-respect de la convention SAS ?

Tout salarié lié par la convention collective SAS peut engager un recours, qu'elle soit issue de l'extension sectorielle ou d'un accord d'entreprise. Le salarié doit pouvoir démontrer l'existence de la convention, son application à sa situation et l'inexécution d'une ou plusieurs de ses clauses par l'employeur.

Vers qui se tourner si la réclamation interne n'aboutit pas ?

En l'absence de réponse satisfaisante de l'employeur, vous pouvez saisir le tribunal du travail territorialement compétent par requête écrite avec pièces justificatives, ou solliciter l'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM), notamment en cas de manquement grave ou répété.

Conditions d'exercice

Le recours est ouvert à tout salarié lié par la convention SAS applicable à sa situation.

Condition	Contenu
Existence de la convention	Salarié lié par la convention SAS par extension sectorielle ou accord d'entreprise
Portée et application	Démontrer l'applicabilité à la situation personnelle
Inexécution ou mauvaise exécution	Porter sur des droits ou avantages expressément prévus par la convention
Délais de prescription	Action en paiement des salaires prescrite par 3 ans (art. 2277 Code civil, auquel renvoie art. <u>L.221-2</u> C. trav.)

Modalités pratiques

Le salarié dispose de trois voies de recours successives, à exercer dans l'ordre.

Étape	Actions clés
Réclamation interne	Courrier écrit et motivé à l'employeur, exposant précisément les manquements, copie conservée avec accusé de réception
Médiation et dialogue social	Appui de la délégation du personnel, médiation interne, documentation de tous les échanges
Recours externes	Saisine du tribunal du travail par requête écrite avec pièces justificatives ; intervention <u>ITM</u> pour contrôle ; assistance d'une organisation syndicale

Pratiques et recommandations

Conserver tous les documents relatifs à la convention SAS (texte, avenants, bulletins de salaire) et constituer un dossier probant avec éléments concrets, datés et vérifiables. La charge de la preuve du non-respect incombe au salarié.

Privilégier la voie amiable avant tout contentieux et respecter les délais de prescription de 3 ans. Documenter toutes les démarches entreprises dès le premier échange avec l'employeur pour garantir la traçabilité.

Se faire assister par un délégué du personnel ou une organisation syndicale si nécessaire, en particulier pour la constitution du dossier et la saisine éventuelle du tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.121-1 à L.121-7	Définition et exécution du contrat de travail
Arts. L.162-1 à L.162-12	Conventions collectives et leur application
Art. 2277 Code civil	Prescription triennale des créances salariales — fondement de la règle des 3 ans (art. L.221-2 C. trav. y renvoie expressément)
Arts. L.241-1 et suivants	Égalité de traitement et non-discrimination
Arts. L.414-1 à L.414-18	Délégation du personnel et représentation collective
Loi modifiée du 4 avril 1974	Création de l'Inspection du travail et des mines
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions sectorielles applicables
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Le **non-respect** d'une convention collective peut engager la **responsabilité de l'employeur** et ouvrir droit à des **dommages et intérêts** pour le salarié. Il est conseillé de **privilégier la voie amiable** lorsque cela est possible, afin d'éviter un contentieux long et coûteux. Toute démarche doit être **documentée** pour garantir la traçabilité et la protection des droits du salarié.

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.