

# Comment s'articulent la convention SAS et les accords de dialogue social internes dans une ASBL ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) constitue le **socle minimal obligatoire** pour toute ASBL luxembourgeoise relevant de son champ d'application. Les **accords de dialogue social internes** conclus entre l'ASBL et sa délégation du personnel peuvent uniquement **améliorer ou préciser** les dispositions de la convention, sans jamais y déroger défavorablement, conformément au **principe de faveur** consacré par l'article [L.121-3](#) du Code du travail.

Toute stipulation d'un accord interne moins favorable au salarié qu'une disposition de la convention SAS est nulle de plein droit. La hiérarchie est stricte : convention SAS (socle), puis accords internes (améliorations uniquement), puis contrats individuels. Les accords internes doivent être rédigés par écrit, déposés à l'[ITM](#) et portés à la connaissance des salariés conformément aux articles [L.162-5](#) et [L.414-3](#) du Code du travail.

## Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est l'accord sectoriel de référence régissant les relations de travail dans le **secteur d'aide et de soins et du secteur social** luxembourgeois. En vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027**, elle s'impose automatiquement à toute structure relevant de son champ d'application, selon l'article [L.162-1](#) du Code du travail.

Les **accords de dialogue social internes** sont des accords collectifs négociés au niveau de l'ASBL entre l'employeur et la **délégation du personnel**, visant à adapter ou compléter localement les dispositions de la convention SAS.

## Questions fréquentes

### Les accords internes d'une ASBL peuvent-ils déroger aux dispositions de la convention SAS ?

Non, les accords de dialogue social internes ne peuvent jamais déroger défavorablement à la convention SAS. Conformément au principe de faveur (article [L.121-3](#)), ils peuvent uniquement améliorer ou préciser ses dispositions, sans jamais réduire les droits acquis par la convention collective.

### Qu'est-ce que la convention collective SAS et comment s'applique-t-elle aux ASBL luxembourgeoises ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est l'accord sectoriel de référence en vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027. Elle s'impose automatiquement comme socle minimal obligatoire à toute ASBL luxembourgeoise dont l'activité principale relève du secteur d'aide et de soins et du secteur social.

### Que risque une ASBL en cas de non-respect de la convention SAS ?

Le non-respect des dispositions de la convention collective SAS expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales selon l'article [L.162-12](#) du Code du travail. En cas de conflit entre différents textes, la disposition la plus favorable au salarié s'applique automatiquement selon le principe de faveur.

## Quelles sont les conditions pour négocier des accords internes dans une ASBL ?

La négociation d'accords internes nécessite une délégation du personnel élue, le respect des procédures de négociation collective, la signature des parties habilitées, le dépôt à l'ITM (Inspection du travail et des mines) et l'information préalable des salariés conformément aux articles L.414-1 et suivants du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'application de la convention SAS et la conclusion d'accords internes obéissent à des conditions distinctes.

Condition	Convention SAS	Accords internes
Activité	Principale dans le secteur d'aide et de soins	Complémentaire ou spécifique à l'ASBL
Constitution légale	Luxembourg	Luxembourg
Délégation du personnel	Applicable de plein droit	Élue selon les arts. <u>L.414-1</u> et suivants
Procédures de négociation	Parties signataires sectorielles	Respect de l'art. <u>L.162-5</u>
Dépôt à l' <u>ITM</u>	Convention déposée par les partenaires sociaux	Obligation de dépôt de l'accord interne
Information des salariés	Affichage obligatoire	Art. <u>L.414-3</u>

## Modalités pratiques

La mise en œuvre implique de respecter la hiérarchie des normes et des procédures formelles.

Étape	Contenu
Identification des dispositions	Recensement précis des clauses conventionnelles applicables
Consultation formelle	Délégation du personnel consultée conformément à l'art. <u>L.414-3</u>
Rédaction de l'accord	Écrite, conforme au droit, respectant la hiérarchie des normes
Affichage et communication	Information obligatoire des salariés
Vérification de conformité	Les accords internes ne peuvent jamais affaiblir les droits conventionnels

### Hiérarchie des normes applicable :

1. Convention collective SAS (socle minimal)
2. Accords internes (améliorations uniquement)
3. Contrats individuels (dans le respect des deux précédents)

## Pratiques et recommandations

**Maintenir un dialogue social** régulier et constructif au sein de l'ASBL et former les acteurs aux mécanismes conventionnels. La documentation systématique des négociations est indispensable pour garantir la traçabilité.

**Effectuer une veille juridique** permanente sur la convention SAS et solliciter l'ITM pour toute difficulté d'interprétation. La vérification de la conformité des accords avant signature est une étape incontournable.

**Respecter le principe de faveur** dans toutes les négociations : tout accord interne qui réduit un droit prévu par la convention SAS est nul et expose l'ASBL à des sanctions administratives et pénales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-3</u>	Principe de faveur et hiérarchie des normes
Arts. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-13</u>	Conventions collectives de travail
Arts. <u>L.414-1</u> à <u>L.414-18</u>	Délégation du personnel
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation du personnel
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu obligatoire des CCT et primauté sur les contrats individuels
Loi modifiée du 21 avril 1928, art. 26	Obligations sociales des ASBL
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions relatives au dialogue social interne

Le **non-respect** des dispositions conventionnelles expose l'ASBL à des **sanctions administratives et pénales**. En cas de conflit entre différents textes, la **disposition la plus favorable** au salarié s'applique automatiquement selon le **principe de faveur**. Les accords internes ne peuvent jamais réduire les droits acquis par la convention 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.