

Les salariés non couverts par la convention SAS peuvent-ils exiger son application ?

Réponse courte

Non, les salariés non couverts par la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) ne peuvent pas **exiger juridiquement** son application. Seul l'employeur peut décider d'appliquer volontairement la convention, soit par **adhésion formelle** auprès des parties signataires, soit dans le cadre d'une **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal. Les salariés peuvent **demander** cette application mais n'ont **aucun droit opposable** pour l'exiger.

L'employeur conserve sa **liberté contractuelle** totale en la matière, sous réserve de respecter l'**égalité de traitement** entre salariés selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Nota bene : les cadres supérieurs au sens de l'article [L.211-27\(5\)](#) peuvent être exclus du champ d'application d'une CCT conformément à l'article [L.162-8\(3\)](#).

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre **organisations syndicales représentatives** et **employeurs ou organisations patronales** d'un secteur déterminé selon les articles [L.162-1](#) et suivants du Code du travail. La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) régit spécifiquement les relations de travail dans ce secteur, fixant notamment les conditions de **rémunération**, **temps de travail**, **congés** et **avantages sociaux**. Signée le **27 novembre 2024** entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) et syndicales (OGBL, LCGB), elle est en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** et a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, approuvé en Conseil de gouvernement du 31 janvier 2025.

Questions fréquentes

Comment les salariés peuvent-ils formuler une demande d'application de la convention SAS ?

Les salariés peuvent formuler une demande collective d'application de la convention SAS par écrit via leurs représentants du personnel élus ou directement auprès de l'employeur. La demande doit documenter précisément les dispositions souhaitées avec argumentation. Il est recommandé de maintenir un dialogue social constructif, d'éviter toute pression sans base légale, et de proposer une négociation d'accord d'entreprise spécifique si l'application totale est refusée.

Dans quels cas une convention collective devient-elle obligatoire pour un employeur ?

Une convention collective devient obligatoire dans trois cas alternatifs strictement définis : 1) L'employeur est signataire direct de la convention ou membre d'une organisation patronale signataire, 2) L'employeur a formellement adhéré à la convention selon la procédure de l'article [L.162-7](#) avec notification aux parties signataires et dépôt réglementaire, 3) La convention a été étendue par arrêté ministériel selon l'article [L.162-8](#), la rendant d'application obligatoire générale dans le secteur concerné.

L'employeur doit-il consulter les représentants du personnel avant de décider ?

Oui, l'employeur doit consulter obligatoirement les représentants du personnel selon l'article L.414-3 du Code du travail avant toute décision relative à l'application d'une convention collective. Cette consultation fait partie des procédures de dialogue social obligatoires. L'employeur doit également documenter complètement toutes démarches et décisions, et il est recommandé de solliciter un conseil juridique spécialisé avant toute adhésion formelle.

Les salariés peuvent-ils exiger l'application de la convention collective SAS s'ils ne sont pas couverts ?

Non, les salariés non couverts par la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) ne peuvent pas exiger juridiquement son application. Ils peuvent formuler une demande collective, mais celle-ci n'a aucune force contraignante. Seul l'employeur peut décider librement d'appliquer volontairement la convention par adhésion formelle selon l'article L.162-7 du Code du travail ou en cas d'extension ministérielle selon l'article L.162-8.

Qu'est-ce que la convention collective SAS et quelle est sa période de validité ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord écrit régissant les conditions de travail, rémunération et avantages sociaux dans ce secteur spécifique. Signée le 27 novembre 2024 entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) et syndicales (OGBL, LCGB), elle est en vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027 selon les dispositions des articles L.162-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse d'appliquer la convention SAS ?

Si l'employeur refuse d'appliquer la convention SAS, les salariés ne disposent d'aucun recours juridique pour l'y contraindre, car ils n'ont aucun droit exigible en la matière. L'employeur conserve sa liberté contractuelle totale. Les salariés peuvent cependant poursuivre le dialogue social, négocier un accord d'entreprise alternatif avec des améliorations spécifiques, ou rechercher des solutions par la négociation collective traditionnelle dans le respect des procédures du Code du travail.

Quelles options a l'employeur face à une demande d'application de la convention SAS ?

L'employeur dispose de trois options en toute liberté contractuelle : adhérer formellement à la convention auprès des parties signataires avec toutes les obligations qui en découlent, intégrer expressément certaines dispositions favorables dans les contrats individuels de travail ou un accord d'entreprise, ou refuser l'application de la convention en conservant le régime du Code du travail et des contrats existants. Toute décision doit respecter l'égalité de traitement selon l'article L.251-1.

Quels sont les risques d'une application informelle ou partielle de la convention ?

Une application informelle, partielle ou non documentée de la convention collective risque de créer des contentieux juridiques complexes sur plusieurs aspects : violation du principe d'égalité de traitement entre salariés selon l'article L.251-1, interprétation ambiguë des droits accordés et obligations réciproques, insécurité juridique pour toutes les parties. C'est pourquoi toute application volontaire doit impérativement être formalisée par écrit pour garantir la sécurité juridique.

Conditions d'exercice

L'application obligatoire d'une convention collective est soumise à trois conditions alternatives strictes.

Condition	Contenu
Signature directe	L'employeur est signataire direct ou membre d'une organisation patronale signataire
Déclaration d'obligation générale	La convention a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal (art. <u>L.162-8</u>), la rendant applicable à l'ensemble du secteur
Application volontaire formelle	L'employeur a formellement intégré les dispositions dans les contrats individuels ou un accord d'entreprise

En dehors de ces cas, aucune obligation légale ne contraint l'employeur à appliquer la convention SAS. Les salariés ne disposent d'aucun droit exigible pour contraindre son application.

Modalités pratiques

L'employeur dispose d'options en toute liberté contractuelle, sous réserve du respect de l'égalité de traitement.

Option	Contenu
Adhérer formellement	À la convention auprès des parties signataires avec toutes les obligations qui en découlent
Intégrer des dispositions favorables	Dans les contrats individuels ou accord d'entreprise
Refuser l'application	En conservant le régime du Code du travail et des contrats existants
Application partielle documentée	Doit respecter rigoureusement l'égalité de traitement (art. L.251-1)

Les salariés peuvent formuler une **demande collective** via leurs représentants du personnel, mais celle-ci n'a aucune force contraignante juridique.

Pratiques et recommandations

Formaliser la demande par écrit via les représentants du personnel élus et documenter précisément les dispositions SAS souhaitées avec argumentation. Proposer une négociation d'accord d'entreprise spécifique si l'application totale est refusée.

Évaluer objectivement les demandes des salariés et l'impact économique, en consultant obligatoirement les représentants du personnel selon l'article [L.414-3](#). Toute décision d'application partielle ou totale doit être formalisée par écrit.

Respecter strictement l'égalité de traitement en cas d'application sélective et envisager les négociations d'entreprise comme alternative à l'adhésion formelle. Un **conseil juridique spécialisé** est recommandé avant toute adhésion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.162-1 à L.162-14	Dispositions générales sur les conventions collectives de travail
Art. L.162-8	Application des conventions collectives aux signataires et déclaration d'obligation générale ; al. 3 : possibilité d'exclusion des cadres supérieurs
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur pouvant être exclu du champ d'une CCT selon l'art. L.162-8(3)
Art. L.251-1	Principe fondamental d'égalité de traitement entre salariés
Art. L.414-3	Consultation obligatoire des représentants du personnel
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions relatives au champ d'application et modalités d'application
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique

L'**application volontaire** d'une convention collective doit impérativement être formalisée par écrit pour garantir la sécurité juridique de toutes les parties. Une application informelle ou non documentée risque de créer des **contentieux** sur l'égalité de traitement et les obligations réciproques. Les salariés ne peuvent jamais contraindre légalement l'employeur, mais peuvent **négoier** des améliorations par le dialogue social.

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.