

Les salariés relevant d'un plan de réinsertion professionnelle sont-ils couverts par la convention SAS ?

Réponse courte

Les salariés relevant d'un **plan de réinsertion professionnelle** ne sont **pas automatiquement couverts** par la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) du seul fait de leur statut de réinsertion. La couverture dépend uniquement du **secteur d'activité** de l'employeur et de l'**appartenance** de l'entreprise au champ d'application de la convention SAS.

Si l'employeur relève du **secteur d'aide et de soins et du secteur social**, tous ses salariés, y compris ceux en réinsertion professionnelle, bénéficient de la convention SAS. Dans le cas contraire, le plan de réinsertion ne crée pas d'**extension automatique** de la convention. Il ne faut pas confondre le **statut individuel** du salarié avec le **champ d'application sectoriel** d'une convention collective.

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 s'applique aux employeurs et salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg, indépendamment du statut particulier des salariés.

Le **plan de réinsertion professionnelle** est un dispositif légal visant à favoriser le **retour progressif au travail** des salariés en incapacité temporaire, par des mesures adaptées (aménagement du poste, horaires réduits, formation), sans modifier le **contrat de travail initial**.

Questions fréquentes

Comment les employeurs du secteur SAS doivent-ils gérer les salariés en réinsertion professionnelle ?

Les employeurs du secteur SAS doivent appliquer la convention collective à tous leurs salariés en réinsertion, adapter les mesures de réinsertion aux exigences conventionnelles, maintenir les droits acquis pendant la période de réinsertion et documenter la compatibilité entre le plan de réinsertion et les obligations de la convention.

Les salariés en réinsertion professionnelle bénéficient-ils automatiquement de la convention SAS ?

Non, les salariés en réinsertion professionnelle ne bénéficient pas automatiquement de la convention SAS. La couverture dépend uniquement du secteur d'activité de l'employeur : si l'entreprise relève du secteur d'aide et de soins et du secteur social, tous ses salariés, y compris ceux en réinsertion, sont couverts par la convention SAS.

Que se passe-t-il si l'employeur ne relève pas du secteur SAS mais emploie des salariés en réinsertion ?

Si l'employeur ne relève pas du secteur SAS, le plan de réinsertion professionnelle ne crée pas d'extension de la convention collective. Les salariés en réinsertion restent soumis au droit commun du travail et aucun droit spécifique de la convention SAS ne s'applique, sauf adhésion volontaire de l'employeur.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié en réinsertion soit couvert par la convention SAS ?

Pour qu'un salarié en réinsertion soit couvert par la convention SAS, son employeur doit obligatoirement appartenir au secteur d'aide et de soins et du secteur social. Le statut de réinsertion professionnelle du salarié n'influence pas l'applicabilité de la convention - seule l'activité sectorielle de l'employeur détermine la couverture.

Conditions d'exercice

La couverture par la convention SAS dépend exclusivement de l'appartenance de l'employeur au secteur d'activité concerné.

Situation de l'employeur	Application de la convention SAS
Employeur relevant du secteur SAS	Tous les salariés couverts, y compris ceux en réinsertion — droits conventionnels applicables pendant et après la réinsertion
Adaptations du plan de réinsertion	Doivent respecter les dispositions de la convention SAS si l'employeur relève du secteur
Employeur hors secteur SAS	Plan de réinsertion ne crée pas d'extension — salariés soumis au seul droit commun du travail
Adhésion volontaire possible	L'employeur hors secteur peut adhérer volontairement à la convention s'il le souhaite

Modalités pratiques

Les obligations pratiques varient selon le secteur d'appartenance de l'employeur.

Pour l'employeur du secteur SAS	Pour l'employeur hors secteur SAS
Appliquer la convention à tous les salariés, y compris en réinsertion	Respecter uniquement les dispositions légales du Code du travail
Adapter les mesures de réinsertion aux exigences conventionnelles	Aucune obligation d'appliquer la convention SAS
Maintenir les droits acquis pendant la réinsertion	Possibilité d'adhésion volontaire si souhaitée
Documenter la compatibilité entre plan de réinsertion et convention	Documentation des décisions et leur justification

Pratiques et recommandations

Identifier clairement le secteur d'activité de l'employeur et vérifier l'applicabilité de la convention SAS en amont de toute mesure de réinsertion. La confusion entre statut individuel du salarié et champ d'application sectoriel est une source fréquente d'erreurs.

Coordonner les mesures de réinsertion avec les obligations conventionnelles si l'employeur relève du secteur SAS, et former les gestionnaires RH aux spécificités sectorielles. Les adaptations du plan de réinsertion ne peuvent pas déroger aux droits prévus par la convention.

Documenter toutes les décisions et leur justification et maintenir l'égalité de traitement entre tous les salariés, en veillant à ce que le statut de réinsertion n'entraîne pas une application différenciée des droits conventionnels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.162-1 à L.162-6	Champ d'application des conventions collectives
Art. L.251-1	Égalité de traitement
Art. L.414-3	Information du personnel
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Définition du champ d'application sectoriel et dispositions relatives à tous les salariés du secteur
Réglementation sur la réinsertion professionnelle	Dispositif légal de retour progressif au travail des salariés en incapacité temporaire

Il ne faut pas confondre le **statut individuel** du salarié (réinsertion professionnelle) avec le **champ d'application sectoriel** d'une convention collective. La convention SAS s'applique en fonction de l'**activité de l'employeur**, non du statut particulier des salariés. Les mesures de réinsertion doivent être **compatibles** avec les obligations conventionnelles lorsque la convention s'applique.

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.