

Les dispositions de la convention SAS sont-elles opposables à l'inspection du travail ?

Réponse courte

Les dispositions de la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) sont **opposables à l'ITM** dès lors que la convention a été négociée par des **partenaires sociaux habilités**, déposée auprès du ministre du Travail, et **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal. L'entreprise doit également relever du **champ d'application** de la convention.

Dans ce cas, l'**ITM** peut **exiger la production** de la convention SAS et **contrôler le respect** de ses clauses. En cas de non-respect, l'**ITM** peut dresser un **procès-verbal d'infraction** et engager des poursuites contre l'employeur. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal approuvé en Conseil de gouvernement le 31 janvier 2025, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est une convention collective conclue entre les **organisations syndicales** représentatives (OGBL, LCGB) et les **organisations patronales** (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg. En vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027**, elle fixe les conditions de travail, d'emploi et de rémunération pour les salariés relevant de son champ d'application.

Les conventions collectives acquièrent **force obligatoire** à l'égard des employeurs et salariés compris dans leur champ d'application dès leur déclaration auprès du ministre du Travail, conformément à l'article L.162-8 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment l'ITM contrôle-t-elle le respect de la convention SAS ?

L'inspecteur du travail peut exiger la production de la convention SAS applicable, contrôler le respect de ses clauses (salaire minimum conventionnel, durée du travail, congés, primes spécifiques), dresser un procès-verbal d'infraction en cas de non-respect et engager des poursuites administratives ou judiciaires.

Qu'est-ce que la convention collective SAS et quand est-elle opposable à l'ITM ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est opposable à l'ITM uniquement si elle a été négociée par des partenaires sociaux habilités, déposée auprès du ministre du Travail, et déclarée d'application obligatoire par arrêté ministériel publié au Mémorial. L'entreprise doit également relever du champ d'application de la convention.

Que doivent faire les employeurs pour se conformer à la convention SAS face à l'ITM ?

Les employeurs doivent conserver une version à jour de la convention SAS, former leurs responsables RH aux spécificités conventionnelles, appliquer l'intégralité des dispositions (y compris celles plus favorables que la loi), garantir l'égalité de traitement entre salariés et documenter toute démarche relative à l'application de la convention.

Quelles entreprises sont soumises à la convention collective SAS ?

Les entreprises dont l'activité principale relève du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg sont soumises à la convention SAS. L'opposabilité suppose que l'employeur soit effectivement compris dans le champ d'application professionnel, territorial et personnel de la convention collective.

Conditions d'exercice

Pour qu'une convention SAS soit opposable à l'ITM, quatre conditions cumulatives doivent être réunies.

| Condition | Base juridique |
|---------------------------------------|---|
| Négociation par partenaires habilités | Convention signée par des partenaires sociaux légalement habilités (art. L.162-1) |
| Dépôt auprès du ministre | Convention déposée auprès du ministre du Travail (art. L.162-7) |
| Règlement grand-ducal | Déclaration d'obligation générale publiée au Mémorial (art. L.162-8) |
| Champ d'application | L'entreprise relève du champ d'application professionnel, territorial et personnel de la convention SAS |

Modalités pratiques

Lors d'un contrôle, l'ITM vérifie la conformité des pratiques de l'employeur aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

| Pouvoir de l'ITM | Contenu |
|-----------------------------|---|
| Production de la convention | L'inspecteur peut exiger la convention SAS applicable |
| Contrôle des clauses | Vérification du respect des salaires minima, durée du travail, congés, primes |
| Procès-verbal | Dressé en cas de non-respect des dispositions conventionnelles |
| Poursuites | Engagement de poursuites administratives ou judiciaires |

En cas de doute sur l'applicabilité, **solliciter un avis écrit** de l'ITM ou du ministère du Travail.

Pratiques et recommandations

Conserver une version à jour de la convention SAS applicable dans l'entreprise et former les responsables RH aux spécificités de la convention. **Communiquer** toute modification, dénonciation ou renouvellement à l'ITM et aux salariés, et appliquer l'intégralité des dispositions conventionnelles, y compris celles plus favorables que la loi.

Documenter toute démarche relative à l'application de la convention et assurer la traçabilité des communications avec l'ITM, garantissant ainsi l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Arts. <u>L.162-1</u> à <u>L.162-6</u> | Définition et négociation des conventions collectives |
| Arts. <u>L.162-7</u> à <u>L.162-13</u> | Dépôt, opposabilité, contrôle, dénonciation des conventions collectives |
| Art. <u>L.211-27(5)</u> | Définition des cadres supérieurs exclus du champ d'application des conventions collectives |
| Art. <u>L.251-1</u> | Égalité de traitement |
| Convention collective SAS 2025-2027 | Dispositions sectorielles opposables après déclaration d'obligation générale |
| Règlement grand-ducal | Portant déclaration d'obligation générale de la convention collective SAS |
| Jurisprudence nationale | Sur l'opposabilité des conventions collectives |

L'opposabilité des dispositions de la convention SAS à l'ITM est **conditionnée** à leur **déclaration d'obligation générale** par règlement grand-ducal. Les clauses non déposées ou non déclarées ne sauraient être opposées à l'Inspection du travail. L'employeur reste tenu d'appliquer la **disposition la plus favorable** au salarié en cas de conflit entre la loi et la convention SAS, sous le contrôle de l'ITM.

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.