La convention SAS permet-elle la négociation d'accords de performance ou d'objectifs ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) **ne prévoit pas de dispositions spécifiques** concernant la négociation d'accords de performance ou d'objectifs. Ces accords relèvent du **droit commun** du travail et peuvent être négociés dans le cadre des **contrats individuels** ou d'**accords d'entreprise** complémentaires, à condition de respecter les **dispositions conventionnelles** et légales applicables au secteur.

Le **principe de faveur** (Art. L.162-8) impose que tout accord de performance soit au moins aussi favorable que la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), qui constitue le **socle minimal** des droits des salariés du secteur. Toute disposition moins favorable serait **nulle de plein droit** en vertu de Art. L.162-12. La **consultation** de la délégation du personnel (Art. L.414-3) et l'**égalité de traitement** (Art. L.251-1) doivent être garanties à chaque étape de la mise en place.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** est un accord sectoriel qui régit les conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur concerné. Elle ne contient pas de dispositions particulières relatives aux **accords de performance** ou d'**objectifs**.

Les **accords de performance ou d'objectifs** relèvent du cadre juridique général du droit du travail luxembourgeois et peuvent être négociés soit dans le **contrat de travail individuel**, soit dans une **convention collective d'entreprise** complémentaire, sous réserve de respecter les **dispositions plus favorables** de la convention SAS.

Questions fréquentes

Comment procéder pour négocier des objectifs individuels dans une entreprise du secteur SAS ?

Il faut négocier avec la délégation du personnel ou les représentants syndicaux, rédiger un accord écrit détaillant les modalités d'évaluation, établir des critères objectifs et mesurables, et informer clairement les salariés concernés, tout en respectant la convention SAS comme socle minimal.

La convention collective SAS permet-elle de négocier des accords de performance avec les salariés ?

La convention collective SAS ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant les accords de performance ou d'objectifs. Ces accords peuvent être négociés dans le cadre des contrats individuels ou d'accords d'entreprise complémentaires, à condition de respecter les dispositions conventionnelles et légales du secteur.

Que se passe-t-il si un accord de performance est moins favorable que la convention collective SAS ?

Toute disposition d'un accord de performance moins favorable que la convention collective SAS serait nulle, car la convention constitue le socle minimal des droits des salariés du secteur. Le principe de faveur s'applique obligatoirement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conditions doivent être respectées pour mettre en place des accords de performance dans le secteur SAS ?

Les accords de performance doivent respecter les dispositions impératives de la convention SAS, le principe de faveur (ne pas être moins favorables que la convention), l'égalité de traitement entre salariés, les procédures de consultation du personnel et la transparence des critères d'évaluation.

Conditions d’exercice

La négociation d'accords de performance dans le secteur SAS doit respecter les principes suivants.

Condition	Exigence
Dispositions impératives	Respect des dispositions impératives de la CCT SAS 2025-2027
Principe de faveur	Les accords ne peuvent être moins favorables que la convention (Art. L.162-8)
Égalité de traitement	Garantie entre tous les salariés (Art. L.251-1)
Consultation du personnel	Délégation consultée selon Art. L.414-3
Règles légales de rémunération	Encadrement légal de la rémunération variable
Transparence des critères	Critères d'évaluation et d'objectifs clairement définis et communicables

Modalités pratiques

La mise en place d'accords de performance dans le secteur SAS nécessite le respect d'une procédure précise.

Modalité	Description
Négociation	Avec la délégation du personnel ou les représentants syndicaux
Accord écrit	Détaille les modalités d'évaluation et les critères retenus
Critères objectifs	Mesurables, adaptés aux spécificités du secteur d'aide et de soins
Respect du socle CCT SAS	La convention SAS reste le plancher minimal des droits
Information des salariés	Communication claire sur les modalités avant mise en œuvre
Documentation	Consignation des procédures d'évaluation et décisions associées

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement la compatibilité de tout accord de performance avec les dispositions impératives de la CCT SAS 2025-2027 avant toute mise en place. **Consulter** les représentants du personnel et **établir** des critères d'évaluation adaptés aux spécificités du secteur social, en garantissant l'égalité de traitement entre tous les salariés. **Documenter** précisément les objectifs et les modalités d'évaluation, **former** les managers aux contraintes du secteur

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

et **maintenir** un dialogue social constructif tout au long du processus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 à L.121-7	Dispositions relatives au contrat de travail individuel
Art. L.162-8(3)	Principe de faveur dans le cadre des conventions collectives : application à l'ensemble du personnel, exclusion des cadres supérieurs
Art. L.211-27(5)	Définition du cadre supérieur : salarié disposant d'un salaire nettement plus élevé, d'un pouvoir de direction effectif et d'une large indépendance dans l'organisation du travail
Art. L.162-1 à L.162-13	Conventions collectives de travail : conditions de validité et effets
Art. L.162-12	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. L.251-1	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
CCT SAS 2025-2027	Socle minimal des conditions de travail dans le secteur
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Les **accords de performance** doivent être négociés dans le **respect absolu** des dispositions de la convention collective SAS, qui constitue le **socle minimal** des droits des salariés du secteur. Toute disposition moins favorable que la convention SAS serait **nulle**. Il est recommandé de **solliciter l'avis** des partenaires sociaux du secteur avant toute mise en place.

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.