

Comment appliquer la convention SAS lors d'un détachement temporaire ?

Réponse courte

Lors d'un **détachement temporaire**, la **CCT SAS 2025-2027** (applicable en 2025, 2026 et 2027) continue de s'appliquer si le salarié **conserve son contrat** avec l'ASBL d'origine. L'ASBL détachante reste **responsable** du respect des grilles salariales (valeur du point indiciaire : **23,40072€**), des avantages conventionnels (pécule de vacances de **42 points indiciaires**, prime unique de **3.670€**) et du suivi des **RPM/PPM**.

Une **convention de détachement** écrite doit préciser les modalités pratiques et la **répartition** des responsabilités RH entre les deux structures. Le détachement ne peut **jamais** faire perdre au salarié ses **droits conventionnels** SAS acquis, ni servir à contourner les obligations de l'employeur. En cas de litige sur le maintien des droits, le salarié conserve ses recours devant le **tribunal du travail**.

Définition

Le **détachement temporaire** consiste en la **mise à disposition** d'un salarié auprès d'une autre structure pour une **durée limitée**, tout en conservant son **contrat de travail** avec l'employeur d'origine. Dans le secteur SAS, cette pratique concerne souvent la **mutualisation** de compétences, les **remplacements d'urgence** ou les **projets inter-établissements**.

La **CCT SAS 2025-2027** continue de régir la relation de travail, indépendamment du lieu d'exercice temporaire des fonctions.

Questions fréquentes

Comment formaliser un détachement temporaire dans le secteur SAS ?

Un détachement doit être formalisé par un accord écrit du salarié et une convention de détachement précisant la durée, les fonctions exercées, les modalités de remboursement, la répartition des responsabilités RH entre structures, et les conditions de retour. L'objet du détachement doit être clairement défini.

Le détachement peut-il faire perdre les droits conventionnels SAS au salarié ?

Non, le détachement ne peut jamais faire perdre au salarié ses droits conventionnels SAS acquis. L'ASBL d'origine conserve la responsabilité pleine et entière de l'application de la convention collective, y compris les nouveaux avantages 2025, indépendamment du lieu d'exercice temporaire des fonctions.

Qu'est-ce que le détachement temporaire dans le cadre de la convention SAS ?

Le détachement temporaire consiste en la mise à disposition d'un salarié auprès d'une autre structure pour une durée limitée, tout en conservant son contrat de travail avec l'employeur d'origine. La convention SAS 2025-2027 continue de s'appliquer intégralement, garantissant le maintien de tous les droits conventionnels du salarié.

Quelles sont les responsabilités de l'ASBL détachante pendant un détachement ?

L'ASBL détachante reste responsable de l'application des grilles salariales SAS, du versement des primes et avantages (pécule de vacances, prime unique de 3.670€), de la gestion des évaluations et formations, ainsi que du suivi des RPM/PPM selon les règles conventionnelles. Elle doit respecter toutes les obligations conventionnelles.

Conditions d'exercice

La validité du détachement et le maintien des droits conventionnels reposent sur le respect de conditions strictes, tant pour l'ASBL détachante que pour la structure d'accueil.

Condition	Détail
Accord du salarié	Accord écrit obligatoire
Durée	Limitée et précisément définie
Contrat de travail	Maintien du contrat initial avec l'ASBL d'origine
Objet	Clairement défini dans la convention de détachement
Droits conventionnels SAS	Conservation intégrale — grilles, pécule, prime unique
Retour	Garanti dans l'établissement d'origine
Grilles salariales	Application des grilles SAS par l'ASBL détachante
Évaluations et formations	Gestion maintenue par l'ASBL d'origine
RPM/PPM	Suivi selon les règles conventionnelles SAS
Modifications contractuelles	Toute modification essentielle requiert un avenant (Art. L.121-7)

Modalités pratiques

La convention de détachement et la coordination entre les deux structures constituent les deux leviers pratiques pour sécuriser l'opération.

Élément	Contenu requis
Convention de détachement	Durée précise, fonctions exercées, responsabilités RH
Remboursement des coûts	Modalités de refacturation des coûts salariaux
Conditions de retour anticipé	Clauses prévues contractuellement
Gestion des congés et absences	Procédure définie entre les deux structures
Dossier RH	Maintenu dans l'ASBL d'origine
Détachement entre ASBL SAS	Application homogène des droits conventionnels
Détachement vers structure hors SAS	Maintien des droits SAS du salarié
Détachement international	Adaptation selon les accords bilatéraux applicables
Nouveautés 2025	Application de la revalorisation C1/C2/C3 garantie

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement les détachements par écrit et **consulter** la délégation du personnel si requis. **Clarifier** la répartition des coûts et des responsabilités RH dans la convention de détachement. **Maintenir** le lien RH avec le salarié détaché et **documenter** l'impact sur les RPM/PPM tout au long du détachement.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT SAS 2025-2027	Maintien des droits conventionnels pendant le détachement
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Égalité de traitement (interdiction de discrimination)
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 20 décembre 2019	Détachement de travailleurs au Luxembourg
Directive UE 96/71	Détachement de travailleurs dans le cadre européen

Le détachement **ne peut jamais** servir à **contourner** les obligations conventionnelles SAS ou à **réduire** les droits du salarié. La **responsabilité** de l'employeur d'origine reste **pleine et entière** pour l'application de la convention collective. Il est essentiel de **prévoir** contractuellement la gestion des nouveaux avantages 2025 (pécule de vacances, prime unique) et leur financement pendant le détachement.

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.