

Le personnel non éducatif est-il soumis aux mêmes conventions collectives dans le secteur social ?

Réponse courte

Le personnel non éducatif du secteur social luxembourgeois n'est pas automatiquement soumis aux mêmes conventions collectives que le personnel éducatif. L'application dépend de trois critères : la nature de l'activité exercée, la classification du poste et l'affiliation de l'employeur. Les seuils minimaux du Code du travail s'appliquent dans tous les cas.

Définition

Une **convention collective de travail** est un accord négocié entre partenaires sociaux qui définit les conditions de travail et garanties sociales applicables à un secteur ou une entreprise, conformément à l'article [L.161-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Le **personnel non éducatif** désigne les salariés exerçant des fonctions support (administration, logistique, maintenance, restauration) sans mission directe d'accompagnement social ou éducatif auprès des bénéficiaires.

Conditions d'exercice

L'application d'une convention collective au personnel non éducatif requiert :

- L'adhésion formelle de l'employeur à la convention collective concernée
- L'inclusion du poste dans le champ d'application personnel et professionnel de la convention
- La correspondance entre la description de fonction et les classifications conventionnelles
- Le respect des conditions d'extension prévues aux articles [L.164-1](#) et [L.164-2](#) du Code du travail

Modalités pratiques

La détermination de la convention applicable nécessite :

- La vérification systématique du champ d'application conventionnel
- L'analyse détaillée de la fiche de poste
- La consultation du registre des conventions collectives déclarées obligatoires
- La formalisation dans le contrat de travail ou par avenant

L'employeur doit tenir à disposition des salariés le texte de la convention applicable, conformément à l'article [L.162-12](#) du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale :

- Établir une cartographie précise des conventions applicables par service
- Mettre à jour régulièrement les classifications professionnelles
- Consulter les délégués du personnel sur l'application des conventions
- Documenter les choix d'application conventionnelle
- Prévoir des dispositifs d'harmonisation en cas de conventions multiples

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.161-1](#) : définition et objet des conventions collectives
- Articles [L.161-2](#) à [L.161-8](#) : négociation et conclusion
- Article [L.162-12](#) : obligations d'information
- Articles [L.164-1](#) et [L.164-2](#) : extension des conventions
- Articles [L.163-1](#) à [L.163-13](#) : exécution de la convention

Règlement grand-ducal du 15 mars 2024 portant déclaration d'obligation générale de la Convention collective SAS 2024-2025.

L'application erronée d'une convention collective expose l'employeur à des sanctions pénales (articles [L.417-1](#) à [L.417-4](#) du Code du travail) et à des actions en rappel de droits conventionnels sur 3 ans.

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.