# Comment sont traités les congés dans la convention collective SAS au Luxembourg ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) prévoit un régime de congés significativement plus favorable que le minimum légal (26 jours), adapté aux spécificités de l'organisation en **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)**.

Le **congé annuel de récréation** est fixé à **34 jours ouvrables** (jours fériés d'usage inclus), porté à **36 jours** dès le 1 ?? janvier de l'année des 50 ans et à **37 jours** dès l'année des 55 ans. Ces avantages conventionnels ne se cumulent pas avec une future augmentation légale.

La CCT prévoit également des **congés extraordinaires** (art. 17, selon L.233-16 du Code du travail), un **congé social** spécifique au secteur (art. 20), ainsi que des congés sans solde aux effets distincts sur l'ancienneté selon leur motif (art. 18 et 19).

Les demandes doivent parvenir **avant le 10 du mois précédent** et sont intégrées dans les **Plans de Travail Initiaux (PTI)** dans le cadre du système DTSNA propre au secteur.

## Définition

Les congés dans la convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027 comprennent plusieurs catégories qui s'ajoutent ou améliorent les dispositions légales. Le système intègre les spécificités du secteur social avec des durées particulièrement favorables et des modalités adaptées à l'organisation en périodes de référence mensuelles (PRM). La convention distingue clairement les différents types de congés et leurs impacts sur l'organisation du temps de travail selon le système DTSNA/PRM.

## Questions fréquentes

**Combien de jours de congés annuels sont accordés dans la convention collective SAS au Luxembourg ?**

La convention collective SAS accorde 34 jours ouvrables de congé annuel (y compris jours fériés d'usage), 36 jours à partir de 50 ans et 37 jours à partir de 55 ans, soit bien plus que le minimum légal de 26 jours.

**Quand faut-il faire sa demande de congé dans le secteur SAS ?**

Les demandes de congé doivent être faites pour le 10 du mois précédent celui du congé. Si l'information arrive après le 15 du mois précédent, elle doit être notifiée dans les 48h après connaissance de l'événement.

**Que se passe-t-il si on ne respecte pas les délais de demande de congé dans la convention SAS ?**

Le non-respect des délais de demande de congé entraîne un avertissement dès la première occurrence, puis l'application des sanctions disciplinaires prévues à l'article 32 de la convention collective.


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

**Quels sont les différents types de congés prévus par la convention SAS ?**

La convention SAS prévoit le congé annuel de récréation (34-37 jours selon l'âge), les congés extraordinaires selon le Code du travail, le congé social spécifique au secteur, et les congés sans solde avec des conditions particulières.

## Conditions d’exercice

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Congé annuel (Art. 16 CCT SAS) — Durée de base** | 34 jours ouvrables par année (y compris jours fériés d'usage) |
| **Congé annuel — À partir de 50 ans** | 36 jours ouvrables (dès le 1er janvier de l'année des 50 ans) |
| **Congé annuel — À partir de 55 ans** | 37 jours ouvrables (dès le 1er janvier de l'année des 55 ans) |
| **Congé annuel — Non-cumul** | Les éléments dépassant le congé légal ne se cumulent pas avec une future augmentation légale |
| **Congé annuel — Mesure exceptionnelle** | 2 jours supplémentaires pour l'année 2021 uniquement |
| **Congé légal extraordinaire (Art. 17 CCT SAS)** | Application de l'article L.233-16 du Code du travail |
| **Congé extraordinaire — Modalités** | Énumération et conditions prévues par la convention selon événements familiaux |
| **Congé social (Art. 20 CCT SAS)** | Congés spécifiques au secteur social, avec modalités et procédures particulières d'octroi |


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

## Modalités pratiques

| Élément | Détail |
|---|---|
| **Demande de congé — Information préalable** | Pour le 10 du mois précédent celui du congé |
| **Demande — Congés prévisibles** | Demande dès connaissance de l'événement |
| **Demande — Délai de grâce** | Si information après le 15 du mois précédent, notification dans les 48 h après connaissance |
| **Demande — Sanctions** | Avertissement dès la première occurrence, puis application article 32 |
| **Gestion PRM — Intégration** | Les jours de congé sont intégrés dans les PRM (Périodes de Référence Mensuelles) |
| **Gestion PRM — Impact DTSNA** | Les congés sont pris en compte dans la durée semi-nette annuelle |
| **Gestion PRM — Planification** | Intégration dans les PTI (Plans de Travail Initiaux) |
| **Congé sans solde (Art. 18)** | Après congé maternité, considéré comme période d'activité pour l'ancienneté |
| **Congé sans solde (Art. 19)** | Pour autres raisons, ne compte pas pour l'ancienneté |
| **Congés de maladie prévisibles** | Soumis aux mêmes règles de délai |
| **Modification PTI** | Adaptation possible pour congés sociaux sans majoration |
| **Services à fluctuations** | Règles spéciales pour certains services |

## Pratiques et recommandations

Il est essentiel d'**intégrer** les congés dans la planification des RTS et PTI en tenant compte des différentes durées selon l'âge des salariés. Les demandes doivent être anticipées selon le calendrier (10 du mois précédent) et les managers formés aux règles de délai et sanctions.

Sur le plan technique, il convient de **mettre** à jour les systèmes avec les durées SAS (34/36/37 jours) et de programmer les augmentations liées à l'âge (50 et 55 ans). Les règles de délai doivent être intégrées dans les workflows et les procédures spécifiques au secteur documentées.

En matière de conformité, il faut **respecter** les délais d'information (10 du mois précédent) et appliquer les sanctions graduées en cas de non-respect. La traçabilité des demandes et décisions doit être assurée pour garantir un traitement équitable entre salariés.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.233-4** | Durée légale minimale du congé annuel : 26 jours ouvrables |
| **Article L.233-19** | Autorisation de dérogation par CCT (non moins favorable aux salariés) |
| **Art. L.233-10 à L.233-16** | Congé annuel : fixation, report, indemnisation et congé extraordinaire |
| **Article L.233-16** | Congé extraordinaire : événements familiaux, durées et conditions |
| **Article 16 CCT SAS 2025-2027** | Congé annuel de récréation (34/36/37 jours selon âge) |
| **Article 17 CCT SAS 2025-2027** | Congé légal extraordinaire |
| **Article 18 CCT SAS 2025-2027** | Congé sans solde après congé maternité (compte pour ancienneté) |
| **Article 19 CCT SAS 2025-2027** | Congé sans solde pour autres raisons (ne compte pas pour ancienneté) |
| **Article 20 CCT SAS 2025-2027** | Congé social sectoriel |
| **Article 32 CCT SAS 2025-2027** | Sanctions disciplinaires applicables |

La convention SAS 2025-2027 s'applique aux employeurs affiliés aux organisations signataires (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) ; sa portée doit être vérifiée selon l'affiliation de l'employeur. Les durées de congés SAS (34 à 37 jours) sont nettement supérieures au minimum légal de 26 jours (art. L.233-4), ce qui requiert une configuration spécifique des outils de gestion des temps.

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.