Comment est encadrée la période d'essai dans la convention SAS ?

Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) **ne contient pas de dispositions spécifiques** sur la période d'essai. Les employeurs du secteur d'aide et de soins appliquent les **règles générales du Code du travail** (articles L.121-5 et L.121-6) : **6 mois maximum** en règle générale, **12 mois** pour les salariés dont le salaire dépasse un seuil réglementaire, **forme écrite obligatoire**, préavis calculé selon la durée convenue (**minimum 15 jours** au-delà d'un mois d'essai, **maximum 1 mois**), et **protection contre le licenciement** en cas d'incapacité de travail.

La convention SAS s'applique **dès la signature du contrat**, y compris pendant la période d'essai : **classification dans les carrières C1-C7**, application des **grilles salariales**, respect du **système de temps de travail** (RTS, PTI) et accès aux **droits conventionnels** (congés, primes au prorata).

Définition

Dans la convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027, la période d'essai suit le **régime général du Code du travail** car aucune disposition conventionnelle spécifique n'est prévue. Cependant, le salarié en période d'essai bénéficie **immédiatement** de tous les avantages conventionnels : classification, rémunération selon grilles, organisation du temps de travail selon les règles SAS.

Cette approche garantit une **égalité de traitement** dès l'embauche et évite toute discrimination durant la phase d'évaluation mutuelle employeur-salarié.

Questions fréquentes

Comment calculer le préavis de rupture pendant la période d'essai SAS ?

Le préavis suit les règles du Code du travail : 1 jour par semaine d'essai accomplie, avec un minimum de 8 jours et un maximum de 1 mois. La notification doit être écrite et aucune indemnité n'est due sauf convention contraire. La période d'essai est suspendue en cas d'absence justifiée (maladie, congé maternité).

Les avantages de la convention SAS s'appliquent-ils dès la période d'essai ?

Oui, tous les avantages conventionnels s'appliquent immédiatement dès la signature du contrat : classification dans les carrières C1-C7, rémunération selon les grilles salariales (points × 23,40072 €), respect du système de temps de travail (RTS, PTI) et accès aux droits conventionnels comme les congés annuels au prorata.

Quelle est la durée maximale de la période d'essai dans la convention SAS au Luxembourg ?

La convention SAS ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur la période d'essai, donc les règles du Code du travail s'appliquent : 6 mois maximum pour les employés (carrières C1-C6) et 12 mois pour les cadres supérieurs (certaines fonctions C7). La période d'essai doit obligatoirement être mentionnée par écrit dans le contrat de travail.

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

Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier de la prime unique 2025 de 3.670 € ?

Oui, si le salarié est présent au 1er janvier 2025 et maintenu dans l'entreprise jusqu'en juin 2025. Cependant, en cas de rupture de la période d'essai avant juin 2025, il perd le droit à cette prime unique, même s'il était présent au 1er janvier.

Conditions d’exercice

Critère	Règle applicable
Durée maximale générale	6 mois (Art. L.121-5 §2)
Durée maximale salariés haut salaire	12 mois si salaire dépasse le seuil fixé par règlement grand-ducal (Art. L.121-5 §2 al. 2)
Durée minimale	2 semaines (Art. L.121-5 §2)
Forme	Écrit obligatoire, constaté au plus tard à l'entrée en service (Art. L.121-5 §1)
Renouvellement	Interdit (Art. L.121-5 §3)
Préavis (essai ? 1 mois)	1 jour par semaine d'essai convenue (Art. L.121-5 §4)
Préavis (essai > 1 mois)	4 jours par mois d'essai convenu, minimum 15 jours, maximum 1 mois (Art. L.121-5 §4)
Protection incapacité de travail	Applicable pendant toute la période d'essai (Art. L.121-6)
Classification SAS	Positionnement immédiat dans les carrières C1-C7 selon qualification
Rémunération SAS	Grille salariale applicable dès l'embauche, grade d'ancienneté 0

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

Modalités pratiques

Élément	Détail
Classification	Positionnement dans les carrières C1-C7 selon qualification, grade d'ancienneté 0
Calcul du salaire	Points de carrière × 23,98574 € (valeur du point, taux 992.24) — pas de salaire d'essai réduit
RTS	Régime de Travail de Service du poste, applicable immédiatement
PTI mensuel	Plan de Travail Initial établi selon les besoins du service
Limites horaires	40h/semaine, 8h/jour, dérogation possible à 12h sous conditions (Art. L.211-12 al. 2)
Congés annuels	34 à 37 jours selon l'âge du salarié (prorata en cas de rupture)
Pauses rémunérées	15 minutes si poste financé par l'État ou la CNS
Prime unique 2025	3.670 € bruts si présent au 1er janvier 2025 et maintenu jusqu'en juin (Art. 27 CCT SAS)
Revalorisation C1-C3	+5 points linéaires dès l'embauche
Pécule de vacances	42 points indiciaires/an si maintenu jusqu'en juin (Art. 27 CCT SAS)

Pratiques et recommandations

Rédiger le contrat de travail en mentionnant explicitement la durée d'essai (6 mois maximum sauf salariés à haut salaire), la référence à la convention SAS 2025-2027 pour son application immédiate, la classification précise dans la carrière avec le grade d'ancienneté 0, et le RTS applicable au poste.

Organiser l'accueil du salarié en essai selon les standards du secteur d'aide et de soins : intégration complète, formation au poste selon les exigences réglementaires, présentation des règles déontologiques (secret professionnel, bientraitance) et vérification des diplômes reconnus au Luxembourg. Un tutorat par un personnel expérimenté est recommandé pour accompagner la montée en compétence.

Planifier des entretiens de suivi réguliers tout au long de la période d'essai afin de documenter les appréciations et de permettre une décision éclairée avant l'échéance. En cas de rupture pendant l'essai, respecter strictement le préavis légal calculé selon les semaines ou mois accomplis, notifier par écrit (lettre recommandée conseillée), et verser les congés payés acquis au prorata. La prime unique 2025 est perdue si la rupture intervient avant juin 2025.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5	Période d'essai : durée (2 semaines à 6/12 mois), forme écrite, préavis, interdiction de renouvellement
Art. L.121-6	Protection en cas d'incapacité de travail : maintien du salaire, interdiction de licencier pendant 26 semaines
Art. L.123-1	Dispositions applicables au salarié à temps partiel
Art. L.211-12 al. 2	Dérogation à la durée journalière maximale : 12h/jour sous conditions réglementaires et conventionnelles
Art. 6 CCT SAS 2025-2027	Embauche : mentions obligatoires du contrat de travail
Art. 21-25 CCT SAS 2025-2027	Rémunération et carrières : classification C1-C7, grilles salariales
Art. 9A-9E CCT SAS 2025-2027	Organisation du temps de travail : RTS, PTI, PRM
Art. 16 CCT SAS 2025-2027	Congé annuel de récréation
Art. 27 CCT SAS 2025-2027	Autres éléments de rémunération : prime unique 2025, pécule de vacances
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Réglementation des organismes du secteur social : qualifications et agréments

L'absence de dispositions spécifiques sur la période d'essai dans la convention SAS 2025-2027 implique l'application intégrale du régime légal, tandis que l'ensemble des avantages conventionnels s'appliquent dès la signature du contrat. Les nouveautés 2025 — prime unique de 3 670 €, revalorisation C1-C3 de +5 points — bénéficient aux salariés en essai sous condition de maintien dans l'emploi. La complexité du secteur social nécessite un **accompagnement renforcé** durant cette phase d'évaluation mutuelle.

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.