

# Existe-t-il une procédure disciplinaire spécifique dans la convention SAS ?

## Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) **ne contient pas de procédure disciplinaire spécifique**. Les employeurs du secteur d'aide et de soins appliquent les **règles générales du Code du travail** en matière de licenciement : **entretien préalable** obligatoire dans les entreprises de 150 salariés et plus (article [L.124-2](#)), **notification écrite** par lettre recommandée, **motivation** sur demande du salarié dans un délai d'un mois, et **prescription d'un mois** pour invoquer un motif grave (article [L.124-10](#)).

La convention prévoit toutefois des **sanctions spécifiques** pour certains manquements organisationnels : **avertissement** puis application de l'**article 32 CCT SAS** en cas de récidive pour non-respect des délais d'information sur les congés prévisibles. La **sensibilité du secteur** (secret professionnel, bienveillance, continuité des soins) impose une vigilance particulière dans l'application de toute mesure disciplinaire.

## Définition

La convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027 ne développe pas de **régime disciplinaire spécifique** au secteur. Les procédures disciplinaires suivent le **droit commun du travail** luxembourgeois, notamment les articles [L.124-2](#) (entretien préalable), [L.124-5](#) (motivation) et [L.124-10](#) (faute grave).

Certaines obligations propres à la convention (délais d'information, organisation du travail) peuvent donner lieu à des **sanctions graduées** expressément prévues pour garantir le bon fonctionnement des services d'aide et de soins.

## Questions fréquentes

### Comment appliquer la procédure disciplinaire générale dans le secteur SAS ?

La procédure suit le droit commun : convocation écrite à un entretien préalable (8 jours minimum), présentation des griefs précis, droit d'assistance du salarié, puis notification écrite d'une sanction motivée et proportionnée. Dans le secteur SAS, une vigilance particulière s'applique concernant la déontologie, le secret professionnel et la continuité des services.

### La convention collective SAS prévoit-elle une procédure disciplinaire spécifique ?

Non, la convention collective SAS 2025-2027 ne contient pas de procédure disciplinaire spécifique. Les employeurs du secteur d'aide et de soins doivent appliquer les règles générales du Code du travail luxembourgeois (articles [L.124-11](#) à [L.124-13](#)) : entretien préalable obligatoire, notification écrite des griefs, possibilité d'assistance et respect de la proportionnalité.

### Quelles sanctions spécifiques sont prévues dans la convention SAS ?

La convention SAS prévoit des sanctions graduées pour le non-respect des délais d'information sur les congés prévisibles : avertissement automatique en première occurrence, puis application de l'article 32 en cas de récidive. Ces sanctions visent à garantir le bon fonctionnement des services d'aide et de soins.

## Quelles sont les spécificités disciplinaires du secteur d'aide et de soins ?

Le secteur SAS exige une déontologie renforcée avec respect du secret professionnel, obligations de bienveillance et maintien des qualifications. Les manquements peuvent concerner l'organisation du travail (non-respect RTS, défaut d'information PTI) et nécessitent une adaptation de la sanction à la sensibilité du secteur centré sur l'accompagnement humain.

## Conditions d'exercice

Critère	Règle applicable
<b>Entretien préalable</b>	Obligatoire dans les entreprises ? 150 salariés, convocation par lettre recommandée (Art. <u>L.124-2</u> §1)
<b>Droit d'assistance</b>	Salarié assisté par un collègue ou un représentant syndical représentatif présent dans la délégation (Art. <u>L.124-2</u> §1)
<b>Délai de convocation</b>	Entretien au plus tôt le 2e jour ouvrable après envoi de la convocation (Art. <u>L.124-2</u> §1)
<b>Notification du licenciement</b>	Au plus tôt le jour suivant l'entretien, au plus tard 8 jours après (Art. <u>L.124-2</u> §3)
<b>Motivation</b>	Sur demande du salarié dans le mois suivant la notification ; réponse de l'employeur dans le mois (Art. <u>L.124-5</u> )
<b>Prescription faute grave</b>	1 mois à compter de la connaissance des faits (Art. <u>L.124-10</u> §6)
<b>Mise à pied conservatoire</b>	Possible avec maintien du salaire jusqu'à la notification du licenciement (Art. <u>L.124-10</u> §4)
<b>Sanction CCT SAS — 1re occurrence</b>	Avertissement pour non-respect des délais d'information congés prévisibles
<b>Sanction CCT SAS — récidive</b>	Application de l'article 32 CCT SAS
<b>Déontologie sectorielle</b>	Secret professionnel, bienveillance, sécurité des usagers

## Modalités pratiques

Élément	Détail
Étape 1 — Constatation	Documentation du manquement aux obligations contractuelles ou conventionnelles
Étape 2 — Convocation	Lettre recommandée précisant objet, date, heure, lieu et droit d'assistance (Art. <a href="#">L.124-2</a> )
Étape 3 — Entretien	Présentation des griefs par l'employeur, recueil des explications du salarié et observations de l'assistant
Étape 4 — Décision	Notification écrite au plus tôt le lendemain, au plus tard 8 jours après l'entretien
Étape 5 — Motivation	Motifs réels et sérieux, liés à l'aptitude ou la conduite du salarié (Art. <a href="#">L.124-5</a> )
Faute grave — délai	Notification au plus tôt le lendemain de la mise à pied, au plus tard 8 jours après (Art. <a href="#">L.124-10 §5</a> )
Faute grave — prescription	1 mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur (Art. <a href="#">L.124-10 §6</a> )
Sanctions CCT SAS — PTI	Non-respect du Plan de Travail Initial : avertissement puis art. 32 en récidive
Secret professionnel	Violation pouvant constituer une faute grave justifiant un licenciement immédiat
Règlement intérieur	Élaboration et modification soumises à l'avis de la délégation du personnel (Art. <a href="#">L.414-3</a> )

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement les faits constitutifs d'un manquement et respecter scrupuleusement les délais légaux : convocation au plus tôt le 2e jour ouvrable, notification dans les 8 jours suivant l'entretien, prescription d'un mois pour la faute grave. Toute irrégularité de forme rend le licenciement irrégulier au sens de l'article [L.124-2 §4](#).

**Privilégier** la prévention et le dialogue avant toute escalade disciplinaire, conformément à l'esprit du secteur d'aide et de soins. Un rappel régulier des obligations professionnelles (déontologie, secret professionnel, bientraitance) et des formations de sensibilisation permettent de réduire les situations conflictuelles. La commission paritaire prévue à l'article 22 CCT SAS peut être sollicitée pour médiation.

**Garantir** la continuité des services pendant toute procédure disciplinaire en prenant les mesures conservatoires nécessaires pour la sécurité des usagers. En cas de mise à pied conservatoire, le salaire est maintenu jusqu'à la notification du licenciement, et le salarié doit être informé de son droit à assistance par un collègue ou un représentant syndical.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u>	Entretien préalable : convocation, droit d'assistance, délais de notification (entreprises ? 150 salariés)
Art. <u>L.124-3</u>	Notification du licenciement par lettre recommandée
Art. <u>L.124-5</u>	Motivation du licenciement : demande et réponse dans le délai d'un mois
Art. <u>L.124-10</u>	Licenciement pour faute grave : motif grave, mise à pied conservatoire, prescription d'un mois
Art. <u>L.124-11</u>	Résiliation abusive : licenciement non fondé sur des motifs réels et sérieux
Art. <u>L.414-3</u>	Missions de la délégation du personnel : avis sur le règlement intérieur de l'entreprise
Art. 22 CCT SAS 2025-2027	Dispositions générales sur les carrières : commission paritaire pour médiation
Art. 32 CCT SAS 2025-2027	Sanctions pour récurrence de manquements aux obligations conventionnelles
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Réglementation des organismes du secteur social : qualifications et agréments

La convention SAS 2025-2027, **déclarée d'obligation générale**, ne développe pas de régime disciplinaire propre et renvoie au droit commun du licenciement, dont l'entretien préalable n'est obligatoire que dans les entreprises de **150 salariés** et plus. Les sanctions graduées prévues pour certains manquements organisationnels (délais d'information, article 32) complètent le cadre légal sans s'y substituer. La **sensibilité du secteur** (secret professionnel, bientraitance, continuité des soins) impose de privilégier la prévention et le dialogue avant toute mesure disciplinaire.

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.