

Les délais de préavis sont-ils différents dans la convention SAS par rapport au Code du travail ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2026-2027** s'en remet aux délais du Code du travail luxembourgeois sans dérogation. En cas de **licenciement** : **2 mois** (< 5 ans), **4 mois** (5 à < 10 ans), **6 mois** (? 10 ans) selon l'Art. L.124-3. En cas de **démission**, les délais sont **réduits de moitié** (Art. L.124-4) : **1 mois**, **2 mois** ou **3 mois** selon la même ancienneté.

La convention SAS ne prévoit aucun délai réduit par carrière ni de préavis majoré pour l'encadrement. Les règles de **calcul de l'ancienneté** (grades SAS, périodes assimilées, mobilité intersectorielle) et de **notification** (écrite obligatoire, point de départ le 15 ou le 1er du mois suivant) sont identiques à celles du Code du travail. La particularité du secteur réside dans la prise en compte de l'ancienneté **intersectorielle** et les contraintes de **continuité des soins**.

Définition

Le **délai de préavis** désigne la période qui doit s'écouler entre la notification de la résiliation du contrat de travail (démission ou licenciement) et la cessation effective de la relation de travail. Dans le secteur SAS, ces délais sont déterminés par l'**ancienneté du salarié** calculée selon les règles spécifiques de progression dans les grilles de carrières (C1 à C7).

La convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) constitue la convention sectorielle applicable aux salariés des structures d'aide et de soins — à ne pas confondre avec le "Syndicat des Agents de Sécurité".

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on l'ancienneté pour déterminer le délai de préavis dans le secteur SAS ?

L'ancienneté se calcule selon les grades d'ancienneté de la convention SAS, en prenant en compte l'expérience intersectorielle (mobilité entre employeurs SAS) et les périodes assimilées (congrés, maladie, formation). Les règles spécifiques des grilles de carrières C1 à C7 s'appliquent pour ce calcul.

Comment notifier un préavis dans le secteur d'aide et de soins ?

La notification doit être faite par écrit (courrier recommandé ou remise en main propre). Le préavis commence le 15 du mois si la notification intervient avant le 15, ou le 1er du mois suivant si elle intervient après le 15. Un entretien préalable est obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus.

Quels sont les délais de préavis dans la convention SAS par rapport au Code du travail luxembourgeois ?

La convention collective SAS 2025-2027 applique exactement les mêmes délais de préavis que le Code du travail luxembourgeois : 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté, 4 mois pour 5 à moins de 10 ans, et 6 mois pour 10 ans et plus. La convention SAS ne prévoit aucune dérogation particulière aux délais légaux.

Y a-t-il des spécificités particulières pour les préavis dans le secteur SAS ?

Bien que les délais légaux s'appliquent, le secteur SAS nécessite une attention particulière à la continuité des soins, la coordination pour assurer le remplacement, la prise en compte des plannings de nuit et week-ends, et l'anticipation de la formation des remplaçants pour les postes spécialisés.

Conditions d'exercice

La CCT SAS 2025-2026-2027 s'en remet intégralement au Code du travail pour les délais de préavis.

Ancienneté	Délai de préavis	Base légale
Moins de 5 ans	2 mois	Art. L.124-3 , §2
5 à moins de 10 ans	4 mois	Art. L.124-3 , §2
10 ans et plus	6 mois	Art. L.124-3 , §2
Carrières réduites	Aucune dérogation	CCT SAS : pas de délai réduit
Encadrement	Aucune majoration	CCT SAS : pas de préavis majoré
Ancienneté intersectorielle	Prise en compte des périodes SAS	Mobilité entre employeurs SAS
Démission — moins de 5 ans	1 mois (moitié du délai licenciement)	Art. L.124-4
Démission — 5 à moins de 10 ans	2 mois (moitié du délai licenciement)	Art. L.124-4
Démission — 10 ans et plus	3 mois (moitié du délai licenciement)	Art. L.124-4

Modalités pratiques

La mise en œuvre du préavis dans le secteur SAS nécessite des précautions spécifiques liées aux contraintes sectorielles.

Aspect	Règle	Base légale
Forme de notification	Écrite obligatoire — courrier recommandé ou remise en main propre contre récépissé	Art. L.124-3 , §1 / Art. L.124-4
Motifs	À fournir si demandés par le salarié dans le mois	Art. L.124-5
Entretien préalable	Obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus	Art. L.124-2
Début du préavis — notification avant le 15	Le 15 du mois de notification	Art. L.124-3 , §3
Début du préavis — notification à partir du 15	Le 1er du mois suivant (postérieure au 14e jour)	Art. L.124-3 , §3
Maladie pendant préavis	Ne prolonge pas le délai de préavis	Code du travail
Dispense de préavis	Possible par décision de l'employeur	Art. L.124-9
Continuité des soins	Coordination nécessaire pour le remplacement	Contrainte sectorielle SAS
Postes spécialisés	Anticiper la formation des remplaçants	Bonne pratique SAS

Pratiques et recommandations

Vérifier le calcul exact de l'ancienneté selon les règles SAS (grades d'ancienneté, périodes assimilées, expérience intersectorielle) avant toute notification de licenciement, car une erreur peut modifier de plusieurs mois la durée du préavis applicable.

Documenter toutes les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté (carrière inférieure, AIFC, périodes de maladie ou de formation assimilées) et conserver les preuves de notification avec accusé de réception.

Coordonner avec les autres structures SAS en cas de mobilité intersectorielle pour faciliter les transitions, optimiser les délais de recrutement des remplaçants et maintenir la qualité de service aux bénéficiaires.

Respecter les formes de notification prévues par le Code du travail pour éviter toute contestation ultérieure sur la validité du préavis, et solliciter les ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) pour les situations complexes.

Favoriser les démissions négociées lorsque c'est possible pour préserver les relations professionnelles et organiser le transfert des dossiers dans les meilleures conditions pour les bénéficiaires de soins.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-3</u> , §1	Notification du licenciement par lettre recommandée — forme obligatoire sous peine d'irrégularité
Art. <u>L.124-3</u> , §2	Délais de préavis licenciement selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
Art. <u>L.124-3</u> , §3	Point de départ du préavis : le 15 du mois ou le 1er du mois suivant selon la date de notification
Art. <u>L.124-4</u>	Délais de préavis démission : moitié des délais de licenciement (1, 2 ou 3 mois)
Art. <u>L.124-2</u>	Entretien préalable obligatoire pour les employeurs occupant 150 salariés et plus
Art. <u>L.162-12</u> , §6-7	Primauté des dispositions plus favorables aux salariés sur toute stipulation contraire
CCT SAS 2025-2026-2027	Absence de dispositions spécifiques sur les délais de préavis — application subsidiaire du Code du travail

L'absence de dispositions spécifiques dans la convention SAS confirme l'application intégrale des délais légaux du Code du travail. Toute erreur dans le **calcul de l'ancienneté** selon les grilles SAS peut avoir des conséquences importantes sur la durée du préavis applicable. La CCT SAS 2025-2026-2027 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur — les règles de calcul d'ancienneté SAS s'appliquent donc à tous, qu'ils soient ou non membres d'une organisation patronale signataire.

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.