# Quels sont les congés pour événements familiaux prévus par la convention collective SAS ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit **aucune disposition spécifique** concernant les congés pour événements familiaux. Les salariés du secteur d'aide et de soins bénéficient donc des **congés extraordinaires** du Code du travail luxembourgeois (article L.233-16).

Ces congés couvrent notamment : **3 jours** pour le mariage du salarié, **10 jours** pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (père/second parent), **3 jours** pour le décès du conjoint, partenaire ou enfant, **1 jour** pour le décès d'un parent au premier degré.

Depuis la loi du 23 juillet 2023, deux nouveaux droits s'y ajoutent : **1 jour** par période de 12 mois pour force majeure familiale et **5 jours** par période de 12 mois pour le congé salarié aidant. La convention SAS n'améliore aucun de ces droits : les structures du secteur appliquent strictement les **minima légaux**, sans bonification conventionnelle.

## Définition

Les **congés extraordinaires** pour événements familiaux sont des absences rémunérées, distinctes du congé annuel, accordées aux salariés lors d'événements personnels importants. Dans le secteur SAS, ces congés sont régis **exclusivement** par l'article **L.233-16 du Code du travail** luxembourgeois, la convention collective ne prévoyant aucune amélioration ou spécificité sectorielle.

Ces congés doivent être pris **au moment de l'événement** (sauf pour la naissance/adoption) et ne peuvent être reportés sur le congé annuel, contrairement à certaines conventions collectives d'autres secteurs.

## Questions fréquentes

**Comment sont gérés les congés extraordinaires dans les structures d'aide et de soins ?**

Dans le secteur SAS, les congés extraordinaires nécessitent une coordination renforcée pour assurer la continuité des soins aux bénéficiaires. Il faut anticiper les remplacements dans les plannings de garde, constituer une liste de remplaçants qualifiés, et coordonner avec les autres structures SAS pour maintenir les services 24h/24.

**Les salariés SAS ont-ils droit à des congés supplémentaires par rapport aux autres secteurs ?**

Non, la convention collective SAS ne prévoit aucune bonification ou jour supplémentaire par rapport aux congés extraordinaires légaux. Contrairement à d'autres conventions collectives luxembourgeoises qui améliorent souvent ces congés, la convention SAS s'en tient strictement aux dispositions légales minimales du Code du travail.

**Quels sont les congés pour événements familiaux prévus dans la convention collective SAS au Luxembourg ?**

La convention collective SAS 2025-2027 ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les congés pour événements familiaux. Les salariés du secteur d'aide et de soins bénéficient donc des congés extraordinaires standards du Code du travail luxembourgeois selon l'article L.233-16 : 3 jours pour le mariage, 10 jours pour la naissance d'un enfant (père), 3 jours pour le décès du conjoint/enfant, 1 jour pour le décès d'un parent au premier degré, etc.


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

**Quels sont les nouveaux congés extraordinaires disponibles depuis 2023 pour les salariés SAS ?**

Depuis la loi du 23 juillet 2023, tous les salariés, y compris ceux du secteur SAS, bénéficient de deux nouveaux congés : le congé pour force majeure familiale (1 jour par période de 12 mois) et le congé salarié aidant (5 jours par période de 12 mois pour soigner un proche). Ces congés s'appliquent selon les mêmes modalités que dans les autres secteurs.

## Conditions d’exercice

La convention SAS 2025-2027 n'ajoutant aucune bonification, les droits ci-dessous sont ceux du Code du travail, applicables à tous les salariés SAS sans condition d'ancienneté.

| Événement | Durée légale |
|---|---|
| **Mariage du salarié** | 3 jours ouvrables |
| **Déclaration de partenariat** du salarié | 1 jour ouvrable |
| **Naissance ou adoption** d'un enfant | 10 jours (père/second parent) |
| **Décès du conjoint/partenaire/enfant** | 3 jours ouvrables |
| **Décès d'un parent au 1er degré** | 1 jour ouvrable |
| **Mariage d'un enfant** | 1 jour ouvrable |
| **Déménagement** | 2 jours (une fois tous les 3 ans) |
| **Force majeure familiale** (depuis 2023) | 1 jour par période de 12 mois |
| **Congé salarié aidant** (depuis 2023) | 5 jours par période de 12 mois |

## Modalités pratiques

L'absence de spécificité conventionnelle impose aux structures SAS d'appliquer strictement les règles légales, tout en organisant la continuité des soins.

| Point pratique | Application |
|---|---|
| **Notification** | Au plus tard le jour de l'absence, documents officiels requis |
| **Maintien de la rémunération** | Intégral pendant toute la durée du congé |
| **Comptabilisation** | Comme temps de travail effectif pour l'ancienneté |
| **Continuité des soins** | Organisation des remplacements qualifiés selon les carrières SAS |
| **Services 24h/24** | Adaptation des plannings de nuit et week-ends |


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

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les remplacements en tenant compte des **qualifications requises** pour chaque carrière SAS, en constituant une liste de remplaçants formés aux procédures d'urgence et en coordonnant avec les autres structures du secteur.

**Formaliser** la procédure interne de demande et de validation des congés extraordinaires, en formant les responsables d'équipe aux règles d'attribution et en documentant précisément chaque congé accordé.

**Préserver** la confidentialité sur les événements familiaux des salariés, tout en faisant preuve de **bienveillance** dans l'organisation des remplacements, compte tenu de la charge émotionnelle spécifique au secteur de l'aide et des soins.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.233-16** (L. 23 juillet 2023) | Définition des congés extraordinaires et durées par événement |
| **Art. L.233-17** | Modalités de prise et justification |
| **Art. L.233-18** | Maintien de la rémunération pendant le congé |
| **CCT SAS 2025-2027** | Absence de dispositions spécifiques — application subsidiaire du Code du travail |

Contrairement à d'autres conventions collectives luxembourgeoises qui prévoient souvent des **améliorations** aux congés extraordinaires, la convention SAS s'en tient strictement aux **dispositions légales minimales**.

Les employeurs du secteur peuvent néanmoins **négocier individuellement** des congés supplémentaires ou prévoir des arrangements internes plus favorables, particulièrement compte tenu des contraintes spécifiques du secteur d'aide et de soins.

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.