Quels sont les congés exceptionnels prévus par la convention collective SAS en cas de décès d'un proche ?

Réponse courte

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

Les durées légales sont les suivantes : **3 jours ouvrables** pour le décès du conjoint, du partenaire ou d'un parent au **1er degré** (parents, beaux-parents, enfants, gendre, belle-fille) ; **1 jour ouvrable** pour le décès d'un parent au **2e degré** (grands-parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs).

Ces congés doivent être pris au moment du décès ou pour les obsèques, sans possibilité de report. La convention SAS n'améliore pas ces durées légales : aucune bonification ni jour supplémentaire n'est prévu pour le secteur de l'aide et des soins. L'employeur maintient **intégralement la rémunération** pendant toute la durée du congé.

Définition

Le **congé extraordinaire pour décès** est un droit légal permettant au salarié de s'absenter de son travail tout en conservant sa rémunération lors du décès d'un membre de sa famille proche. Dans le secteur SAS, ce dispositif est régi **exclusivement** par l'article **L.233-16 du Code du travail** luxembourgeois, la convention collective ne prévoyant aucune amélioration par rapport aux durées légales.

Ces congés doivent être pris **au moment du décès** ou dans une période proche permettant d'assister aux obsèques, et ne peuvent être reportés contrairement à certains autres congés extraordinaires.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé ai-je droit en cas de décès d'un proche si je travaille dans le secteur SAS ?

Dans le secteur SAS, vous bénéficiez des congés extraordinaires du Code du travail luxembourgeois : 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, partenaire ou parent au 1er degré (parents, beaux-parents, enfants), et 1 jour ouvrable pour un parent au 2e degré (grands-parents, frères, sœurs). La convention collective SAS ne prévoit aucune amélioration par rapport à ces durées légales.

Comment l'employeur SAS doit-il gérer la continuité des soins pendant mon congé pour décès ?

L'employeur doit assurer la continuité des soins aux bénéficiaires par une coordination urgente et une réorganisation immédiate des plannings. Il doit mobiliser des remplaçants qualifiés rapidement et peut coordonner avec d'autres structures SAS pour les remplacements d'urgence, tout en préservant la confidentialité sur les circonstances du décès.

La convention collective SAS accorde-t-elle plus de jours de congé pour décès que le Code du travail ?

Non, la convention collective SAS ne prévoit aucune disposition spécifique concernant les congés en cas de décès d'un proche. Les salariés du secteur d'aide et de soins bénéficient donc uniquement des congés extraordinaires standards du Code du travail selon l'article L.233-16, sans bonification sectorielle.

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

Quels documents dois-je fournir pour bénéficier d'un congé pour décès dans le secteur SAS ?

Vous devez fournir un acte de décès ou document officiel attestant du décès, ainsi qu'une preuve du lien de parenté si nécessaire. Vous devez également notifier votre employeur au plus tard le jour de l'absence. Ces congés sont rémunérés intégralement et comptabilisés comme temps de travail effectif.

Conditions d’exercice

La convention SAS 2025-2027 n'apportant aucune bonification, ce sont les durées légales du Code du travail qui s'appliquent à tous les salariés SAS, sans condition d'ancienneté, y compris pendant la période d'essai.

Degré de parenté	Durée légale
Conjoint, partenaire, parent au 1er degré (parents, beaux-parents, enfants, gendre, belle-fille)	3 jours ouvrables
Parent au 2e degré (grands-parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs)	1 jour ouvrable

Justification obligatoire :

- **Acte de décès** ou document officiel attestant du décès
- **Preuve du lien de parenté** si nécessaire
- **Notification** à l'employeur au plus tard le jour de l'absence

Modalités pratiques

L'absence de spécificité sectorielle impose aux structures SAS d'appliquer les durées légales strictement, tout en organisant immédiatement la continuité des soins aux bénéficiaires.

Point pratique	Application
Rémunération	Maintien intégral pendant toute la durée du congé
Ancienneté	Comptabilisation comme temps de travail effectif
Documentation	Enregistrement discret dans le registre des congés légaux
Confidentialité	Respect des informations personnelles sur les circonstances du décès
Continuité des soins	Organisation immédiate des remplacements qualifiés selon les carrières SAS

Pratiques et recommandations

Former les responsables d'équipe à la gestion humaine des situations de deuil et à la procédure rapide d'octroi du congé, afin d'éviter des démarches administratives lourdes au salarié endeuillé.

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

Anticiper les remplacements en tenant compte des **qualifications SAS requises** pour chaque poste, en mobilisant une liste de remplaçants qualifiés disponibles pour les postes sensibles (soins de nuit, services d'urgence).

Préserver la dignité et la **confidentialité** des informations personnelles, tout en faisant preuve de bienveillance particulière compte tenu de la proximité quotidienne des équipes avec la souffrance et le deuil dans leur activité professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 (L. 29 juillet 2023)	Définition des congés extraordinaires et durées selon le degré de parenté
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 accordent parfois des jours supplémentaires pour les événements familiaux, la convention SAS s'en tient strictement aux **dispositions légales minimales**.

Bien que la convention ne prévoie pas d'amélioration, les employeurs du secteur SAS sont encouragés à faire preuve de **bienveillance particulière** compte tenu de la proximité quotidienne des équipes avec la souffrance et le deuil dans leur activité professionnelle. Les ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) peuvent fournir des orientations pour harmoniser les pratiques d'accompagnement.

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.