Comment la convention collective SAS encadre-t-elle les congés sans solde ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** prévoit deux types de congés sans solde distincts. L'**article 18** ouvre un droit au **congé sans solde post-maternité** : le salarié peut obtenir jusqu'à **18 mois consécutifs** immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil ; cette période compte pour le calcul de l'**ancienneté**.

L'**article 19** encadre le **congé sans solde pour autres raisons** : soumis à l'accord préalable de l'employeur, accordé par tranches de **6 mois de calendrier**, sur demande unique pour toute la période, avec un **préavis obligatoire de 2 mois** par lettre recommandée ; cette période ne compte pas pour l'ancienneté.

Cette distinction entre un droit subjectif (post-maternité) et une faculté conditionnelle (autres raisons) est spécifique à la convention SAS et répond aux contraintes opérationnelles du secteur de l'aide et des soins, notamment la nécessité d'assurer la **continuité des soins** aux bénéficiaires pendant l'absence du salarié.

Définition

Le **congé sans solde** dans la convention SAS est une période de suspension temporaire du contrat de travail, sans rémunération, qui permet au salarié de s'absenter tout en conservant son emploi. La convention SAS distingue spécifiquement :

- Le **congé sans solde post-maternité** (article 18) : droit du salarié, compte pour l'ancienneté
- Le **congé sans solde général** (article 19) : soumis à l'accord de l'employeur, ne compte pas pour l'ancienneté

Cette distinction est unique dans le paysage conventionnel luxembourgeois et répond aux besoins spécifiques du secteur de l'aide et des soins.

Questions fréquentes

Comment demander un congé sans solde selon la convention collective SAS ?

La demande de congé sans solde doit être faite par lettre recommandée avec un préavis obligatoire de 2 mois avant la date souhaitée. La demande doit préciser les motifs, les dates exactes de début et fin du congé, et pour le congé général (article 19), être faite en une seule fois pour toute la période désirée.

Le congé sans solde compte-t-il pour l'ancienneté dans la convention SAS ?

Cela dépend du type de congé : le congé sans solde après congé de maternité (article 18) compte comme période d'activité pour le calcul de l'ancienneté et maintient les droits sociaux, tandis que le congé sans solde pour autres raisons (article 19) ne compte pas pour l'ancienneté et suspend la progression de carrière.

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

Quels sont les deux types de congés sans solde prévus par la convention collective SAS ?

La convention collective SAS prévoit deux types de congés sans solde : le congé sans solde après congé de maternité (article 18) qui est un droit automatique du salarié d'une durée maximale de 18 mois et qui compte pour l'ancienneté, et le congé sans solde pour autres raisons (article 19) qui nécessite l'accord de l'employeur, dure par tranches de 6 mois et ne compte pas pour l'ancienneté.

Qui peut bénéficier du congé sans solde après congé de maternité dans la convention SAS ?

Tout salarié couvert par la convention collective SAS peut bénéficier du congé sans solde après congé de maternité sur simple demande. Ce congé doit suivre immédiatement le congé de maternité ou d'accueil, sans période d'activité intercalée (sauf congé parental), et constitue un droit automatique du salarié.

Conditions d'exercice

La convention SAS différencie clairement les deux types de congés sans solde selon leur nature et leurs effets sur l'ancienneté.

Critère	Art. 18 — Post-maternité	Art. 19 — Autres raisons
Nature	Droit automatique du salarié	Soumis à l'accord de l'employeur
Durée	Jusqu'à 18 mois consécutifs	Par tranches de 6 mois de calendrier
Enchaînement	Immédiatement après maternité/accueil	Demande en une seule fois, sans renouvellement
Ancienneté	Compte comme période d'activité	Ne compte pas pour le calcul de l'ancienneté
Préavis	2 mois par lettre recommandée	2 mois par lettre recommandée
Intercalation	Seul le congé parental peut être intercalé	Non applicable

Modalités pratiques

La procédure de demande est identique pour les deux types mais les critères d'évaluation diffèrent selon que le droit est automatique ou conditionnel.

Point pratique	Application
Forme de la demande	Lettre recommandée avec dates exactes de début et fin
Délai de prévenance	2 mois avant la date souhaitée
Évaluation employeur (art. 19)	Continuité des soins, disponibilité de remplaçants qualifiés
Qualification du remplaçant	Selon les carrières C1 à C7 de la convention SAS
Retour au poste	Réintégration au même poste ou équivalent garantie

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

Pratiques et recommandations

Étudier chaque demande selon des critères objectifs documentés, en distinguant clairement le droit automatique post-maternité (article 18) des demandes conditionnelles (article 19), et en motivant par écrit tout éventuel refus.

Planifier la réintégration un mois avant le retour prévu, en organisant si nécessaire une période d'adaptation et en mettant à jour les procédures et formations éventuelles liées à l'évolution du poste.

Maintenir le contact avec le salarié pendant le congé, en **coordonnant** avec les ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) pour harmoniser les critères d'attribution et partager les bonnes pratiques de remplacement entre structures SAS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 18 CCT SAS 2025-2027	Congé sans solde post-maternité : droit du salarié, 18 mois max, ancienneté préservée
Art. 19 CCT SAS 2025-2027	Congé sans solde pour autres raisons : accord employeur, tranches de 6 mois, ancienneté suspendue
Art. L.234-43 et suivants	Congé parental (peut être intercalé dans le congé sans solde art. 18)

La distinction entre les deux types de congés sans solde reflète la volonté de la convention de **concilier** les besoins familiaux (particulièrement post-maternité) avec les **contraintes opérationnelles** du secteur de l'aide et des soins.

Bien que la convention fixe le cadre, les employeurs peuvent **négocier** des conditions plus favorables, notamment concernant les durées ou les motifs acceptés, dans le respect des besoins de continuité des soins aux bénéficiaires.

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.