

La convention SAS offre-t-elle une protection particulière contre le licenciement ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** n'offre **aucune protection spécifique contre le licenciement** au-delà des dispositions du Code du travail luxembourgeois. Les salariés du secteur restent soumis aux **dispositions générales** du Code du travail en matière de licenciement (articles [L.124-1](#) à [L.124-11](#)).

La convention ne confère pas de statut protégé comparable à celui des délégués du personnel, des femmes enceintes ou des salariés en arrêt maladie. L'employeur doit respecter la **procédure standard** : notification écrite, motivation obligatoire selon l'article [L.124-5](#), délais de **préavis légaux** selon l'ancienneté (1 semaine à 6 mois), protection contre le **licenciement abusif** (article [L.124-7](#)) et consultation préalable de la délégation du personnel si applicable (article [L.414-3](#)).

La loi du 24 juillet 2024 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles s'applique également. En pratique, les employeurs SAS doivent **documenter précisément** les motifs du licenciement avec des faits objectifs pour écarter tout risque de recours.

Définition

La **convention collective SAS 2025-2027** est un accord sectoriel qui régit les conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social au Luxembourg. En vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027, elle ne constitue pas un **statut protégé** comparable à celui des délégués du personnel, des femmes enceintes ou des salariés en arrêt maladie, qui bénéficient de protections spéciales contre le licenciement.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de licenciement dans le secteur SAS ?

La procédure suit les règles générales du Code du travail : entretien préalable si requis, notification écrite motivée, respect des délais de préavis (1 semaine à 6 mois selon l'ancienneté), versement des indemnités légales si applicable, et maintien de la traçabilité de toutes les démarches effectuées.

La convention collective SAS protège-t-elle contre le licenciement au Luxembourg ?

Non, la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) n'offre aucune protection spécifique contre le licenciement au-delà des dispositions du Code du travail luxembourgeois. Les salariés restent soumis aux règles générales de licenciement avec les protections standard contre le licenciement abusif.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour licencier un salarié sous convention SAS ?

L'employeur doit respecter la procédure standard : notification écrite motivée, respect des délais de préavis légaux selon l'ancienneté, consultation de la délégation du personnel si applicable, et application du principe d'égalité de traitement. Les motifs doivent être réels et sérieux conformément au Code du travail.

Quels sont les motifs légaux de licenciement pour un salarié du secteur SAS ?

Les motifs doivent être réels et sérieux selon l'article L.124-5 du Code du travail : faute du salarié, insuffisance professionnelle, motifs économiques, ou suppression de poste. L'employeur doit documenter précisément les motifs avec des faits objectifs et respecter le principe de proportionnalité entre la faute et la sanction.

Conditions d'exercice

L'application du régime de licenciement pour les salariés sous convention SAS requiert le respect des dispositions générales du Code du travail, sans bonification conventionnelle.

Obligation	Base légale
Motivation obligatoire du licenciement	Art. L.124-5
Délais de préavis selon l'ancienneté (1 semaine à 6 mois)	Arts. L.124-1 à L.124-4
Protection contre le licenciement abusif	Art. L.124-7
Égalité de traitement entre tous les salariés	Art. L.251-1
Consultation préalable de la délégation du personnel si applicable	Art. L.414-3

Modalités pratiques

En cas de licenciement d'un salarié du secteur SAS, l'employeur doit respecter intégralement la procédure standard du Code du travail, sans dispositions conventionnelles particulières.

Étape	Exigence
Notification	Écrite, avec entretien préalable si requis par la loi
Motivation	Motifs réels et sérieux selon les critères légaux
Préavis	Durée légale selon l'ancienneté
Traçabilité	Conservation de l'ensemble des démarches et échanges
Indemnités	Versement des indemnités légales de licenciement si applicables

Pratiques et recommandations

Documenter précisément les motifs du licenciement avec des faits objectifs dès le début de la procédure, en respectant le principe de **proportionnalité** entre la faute et la sanction et en conservant tous les échanges et documents relatifs à la procédure.

Veiller à l'égalité de traitement avec les autres salariés pour chaque décision de licenciement, et prévoir un accompagnement adapté pendant la période de préavis pour sécuriser la transition.

Consulter la délégation du personnel si elle existe avant toute décision, et recourir à un conseil juridique spécialisé pour les situations complexes afin d'éviter tout risque de requalification en licenciement abusif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.124-1 à L.124-11	Dispositions générales sur le licenciement — procédure, préavis, sanctions
Art. L.124-5	Motivation obligatoire du licenciement
Art. L.124-7	Protection contre le licenciement abusif
Art. L.251-1	Égalité de traitement
Art. L.414-3	Consultation des représentants du personnel
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
CCT SAS 2025-2027	Absence de protection spécifique — droit commun applicable

Bien que la convention SAS vise à améliorer les conditions de travail du secteur, elle ne constitue pas une **protection légale contre le licenciement** comparable aux statuts protégés. L'employeur peut licencier selon les règles générales du Code du travail, sous réserve de respecter la procédure et les motifs légaux.

La CCT SAS 2025-2027 a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur, mais sans créer de droits supplémentaires en matière de protection contre le licenciement.

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.