

La convention SAS peut-elle être mise en place pendant une période de suspension du contrat de travail ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) **continue de s'appliquer pendant la suspension** du contrat de travail pour les droits qui ne nécessitent pas l'exécution effective du travail, notamment l'**ancienneté conventionnelle**, les **droits acquis** (classification, échelon) et la **protection contre le licenciement**. Cependant, **aucune nouvelle mesure** nécessitant l'exécution du travail — rémunération conventionnelle, primes de présence, avantages liés à l'activité — ne peut être mise en œuvre durant la suspension.

La **suspension** n'affecte pas les droits déjà acquis, mais interrompt temporairement les droits liés à la prestation effective. À la reprise, le salarié bénéficie de l'**intégralité des dispositions conventionnelles**, y compris les améliorations intervenues pendant la période de suspension. La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** qui régit les conditions de travail et de rémunération des salariés du **secteur d'aide et de soins et du secteur social** au Luxembourg.

La **suspension du contrat de travail** est un état juridique temporaire pendant lequel l'exécution des **obligations principales** (travail et rémunération) est interrompue, tout en maintenant le lien contractuel. Les causes incluent notamment la **maladie**, les **congés sans solde**, le **congé parental**, ou les **mesures disciplinaires**.

Questions fréquentes

Comment se déroule la réintégration après une suspension sous convention SAS ?

Au retour de suspension, le salarié bénéficie d'une réintégration aux conditions conventionnelles intégrales, avec mise à jour des droits selon les évolutions de la convention, application des nouvelles dispositions entrées en vigueur pendant la suspension, et régularisation des éventuels décalages.

L'employeur peut-il mettre en place de nouvelles mesures SAS pendant la suspension ?

Non, aucune nouvelle mesure nécessitant l'exécution du travail ne peut être mise en œuvre durant la suspension, conformément à l'article L.121-6 du Code du travail luxembourgeois. Seules les dispositions compatibles avec l'absence d'exécution du travail continuent de s'appliquer.

Qu'est-ce que la convention SAS et s'applique-t-elle pendant la suspension du contrat de travail ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel en vigueur du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027. Elle continue de s'appliquer pendant la suspension du contrat de travail pour les droits qui ne nécessitent pas l'exécution effective du travail, comme l'ancienneté et les droits acquis.

Quels droits de la convention SAS sont maintenus pendant la suspension du contrat ?

Pendant la suspension, sont maintenus : la conservation de l'ancienneté conventionnelle, le maintien des droits acquis (classification, échelon), la protection contre le licenciement selon les règles conventionnelles, et les droits liés à la formation différée. En revanche, la rémunération conventionnelle et les primes liées à l'exécution du travail sont suspendues.

Conditions d'exercice

Pendant la suspension du contrat, l'application de la convention SAS se limite aux dispositions qui ne nécessitent pas l'exécution effective du travail.

Catégorie	Droits concernés
Droits maintenus	Conservation de l'ancienneté conventionnelle
Droits maintenus	Maintien des droits acquis (classification, échelon)
Droits maintenus	Protection contre le licenciement selon les règles conventionnelles
Droits maintenus	Droits liés à la formation différée
Droits maintenus	Dispositions relatives au retour de suspension
Droits suspendus	Rémunération conventionnelle (sauf dispositions spécifiques)
Droits suspendus	Avantages liés à l'exécution du travail
Droits suspendus	Primes de performance ou de présence
Droits suspendus	Mesures nécessitant une activité effective

Modalités pratiques

La gestion de la suspension requiert des actions distinctes selon la phase.

Phase	Action requise
Pendant la suspension	Maintenir l'application des droits compatibles avec la suspension
Pendant la suspension	Documenter la conservation des droits acquis
Pendant la suspension	Préparer la reprise selon les dispositions conventionnelles
Pendant la suspension	Respecter les procédures de notification et de suivi
Au retour	Réintégration aux conditions conventionnelles intégrales
Au retour	Mise à jour des droits selon les évolutions de la convention
Au retour	Application des nouvelles dispositions entrées en vigueur
Au retour	Régularisation des éventuels décalages

Pratiques et recommandations

Identifier précisément les droits maintenus et suspendus dès le début de la période de suspension. **Documenter** l'état des droits conventionnels avant la suspension afin de garantir une réintégration conforme. **Maintenir une veille** sur les évolutions de la convention pendant la suspension pour préparer le retour du salarié. **Préparer la réintégration** en accord avec les dispositions conventionnelles et informer le salarié des droits maintenus et des modalités de retour. **Respecter l'égalité** de traitement avec les autres salariés tout au long du processus.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Protection contre le licenciement et maintien du salaire en cas d'incapacité de travail (maladie/accident)
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail — cadre applicable aux modifications défavorables
Arts. L.162-1 à L.162-6	Définition et négociation des conventions collectives
Art. L.251-1	Égalité de traitement et non-discrimination
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions relatives au maintien des droits pendant la suspension et modalités de réintégration
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

La **distinction** entre droits maintenus et droits suspendus est fondamentale pour éviter tout **contentieux** lors de la reprise du travail. L'employeur doit **garantir** que le retour de suspension s'effectue dans le respect intégral des dispositions conventionnelles, y compris les éventuelles **améliorations** intervenues pendant la période de suspension. 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.

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.