

# Comment gérer un préavis négatif en cas de départ volontaire immédiat dans le secteur SAS ?

## Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, en cas de **préavis négatif** lors d'un départ volontaire immédiat, l'employeur doit calculer l'**indemnité compensatoire de préavis** selon l'article L.124-6, en intégrant les **spécificités salariales SAS** : grilles de carrières C1-C7, points indiciaires à 23,40072 €, primes sectorielles habituelles et majorations.

Les délais de préavis pour la démission sont fixés par l'article L.124-4 à la moitié du préavis applicable à l'employeur : **1 mois** pour ancienneté inférieure à 5 ans, **2 mois** entre 5 et moins de 10 ans, **3 mois** pour 10 ans et plus. Sauf **motif grave** reconnu au titre de l'article L.124-10 ou **accord exprès** de l'employeur, le départ immédiat génère une indemnité compensatoire dont le calcul doit inclure l'ensemble des éléments de rémunération sectoriels.

## Définition

Dans le **secteur SAS**, le **préavis négatif** correspond à la situation où un salarié démissionne avec effet immédiat sans respecter la **période de préavis légale** (article L.124-4), créant des **difficultés spécifiques** : rupture de continuité des soins, impact sur les usagers, désorganisation des équipes de remplacement, et complexité du calcul de l'indemnité selon les **barèmes conventionnels SAS**.

Cette rupture anticipée, sans **motif grave** reconnu (Art. L.124-10) ou **accord express** de l'employeur, expose le salarié au paiement d'une indemnité compensatoire calculée selon les **grilles de carrières SAS** et les **spécificités conventionnelles**.

## Questions fréquentes

### Comment calculer l'indemnité compensatoire pour un préavis négatif dans le secteur SAS ?

L'indemnité se calcule sur la base du salaire complet SAS : grille carrière (points × 23,40072€), primes sectorielles habituelles (ancienneté, fonction, contraintes), majorations pour nuit/week-end selon la pratique, et avantages conventionnels. Elle couvre la durée de préavis non respectée avec régularisation des crédits d'heures selon l'article 9.

### L'employeur peut-il retenir l'indemnité compensatoire sur le dernier salaire dans le secteur SAS ?

Non, l'employeur ne peut jamais retenir d'office l'indemnité compensatoire sur le dernier salaire sans accord écrit du salarié, même dans le secteur SAS. Les spécificités sectorielles (continuité des soins, protection des usagers) ne modifient pas cette règle légale de base, mais complexifient la gestion organisationnelle.

### Qu'est-ce qu'un préavis négatif dans le secteur SAS et quelles sont ses conséquences ?

Dans le secteur SAS, le préavis négatif correspond à une démission avec effet immédiat sans respecter la période de préavis légale (1 à 3 mois selon l'ancienneté). Cela crée des difficultés spécifiques : rupture de continuité des soins, impact sur les usagers et désorganisation des équipes. Le salarié s'expose à une indemnité compensatoire calculée selon les barèmes sectoriels SAS.

## Quelles sont les durées de préavis légales dans le secteur SAS ?

Dans le secteur SAS, les durées de préavis sont : 1 mois pour une ancienneté inférieure à 5 ans, 2 mois pour une ancienneté de 5 ans et plus, et 3 mois pour certains postes à responsabilité (chef de service, coordinateur). Des dérogations sont possibles avec accord employeur, motif grave ou impossibilité physique.

## Conditions d'exercice

Les délais de préavis pour la démission sont déterminés par l'article [L.124-4](#), qui renvoie à la moitié du délai applicable à l'employeur selon [L.124-3](#).

| Ancienneté              | Préavis employeur (Art. <a href="#">L.124-3</a> ) | Préavis salarié (Art. <a href="#">L.124-4</a> ) |
|-------------------------|---|---|
| Moins de 5 ans          | 2 mois  | 1 mois  |
| 5 ans à moins de 10 ans | 4 mois  | 2 mois  |
| 10 ans et plus          | 6 mois  | 3 mois  |

### Dérogations au préavis :

- **Accord employeur** pour libération immédiate (Art. [L.124-6](#))
- **Motif grave** procédant du fait ou de la faute de l'employeur (Art. [L.124-10](#))
- **Impossibilité physique** dûment constatée

### Calcul indemnité compensatoire SAS (Art. [L.124-6](#)) :

- **Salaire de base** : grille carrière x points x valeur 23,40072 €
- **Primes sectorielles** habituelles (ancienneté, fonction, contraintes)
- **Majorations** habituellement perçues (nuit, week-end, jours fériés)
- **Durée** : période de préavis non respectée en jours calendaires

## Modalités pratiques

La gestion d'un départ volontaire immédiat dans le secteur SAS requiert une procédure rapide pour assurer la continuité et sécuriser le calcul des sommes dues.

| Action                          | Détail  |
|---------------------------------|---|
| Documentation immédiate         | Date et heure précises de la notification, accusé de réception                        |
| Calcul de l'indemnité           | Selon Art. <u>L.124-6</u> avec tous éléments salariaux SAS habituels                  |
| Régularisation crédits d'heures | Solde PTI selon Art. 9 CCT SAS : crédits positifs payés, crédits négatifs avec accord |
| Courrier recommandé             | Calcul détaillé avec références conventionnelles et délai de contestation             |
| Organisation du remplacement    | Assurer la continuité des soins auprès des usagers                                    |
| Saisine tribunal du travail     | En cas de désaccord persistant sur le montant de l'indemnité                          |

## Pratiques et recommandations

**Tracer** tous les éléments de calcul avec références conventionnelles et conserver les grilles de carrières SAS à jour. **Calculer** l'indemnité en appliquant la valeur du point indiciaire exacte (23,40072 €) et en incluant toutes les primes sectorielles habituelles. **Organiser** immédiatement le remplacement pour maintenir la continuité des soins auprès des usagers. **Rechercher** un accord amiable prioritairement, en expliquant les contraintes sectorielles au salarié. **Consulter** un expert en droit social sectoriel pour les calculs complexes impliquant plusieurs éléments de rémunération CCT SAS.

## Cadre juridique

| Référence   | Objet  |
|---|--|
| Art. <u>L.124-4</u>   | Modalités de résiliation par le salarié : préavis égal à la moitié du délai applicable à l'employeur |
| Art. <u>L.124-3(2)</u>                                      | Délais de préavis employeur : 2 mois (<5 ans), 4 mois (5-10 ans), 6 mois (?10 ans)                   |
| Art. <u>L.124-6</u>   | Indemnité compensatoire de préavis pour la partie qui résilie sans respecter le délai                |
| Art. <u>L.124-10</u>  | Résiliation pour motif grave : cas d'exonération du préavis  |
| Art. 9 CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) | Régularisation des crédits d'heures PTI en fin de contrat  |

Dans le **secteur SAS**, l'employeur ne peut pas retenir d'office l'indemnité compensatoire sur le dernier salaire sans accord écrit du salarié ; la voie judiciaire devant le tribunal du travail reste le recours en cas de désaccord persistant. Les spécificités conventionnelles SAS (grilles C1-C7, points indiciaires, primes multiples) complexifient le calcul de l'indemnité et justifient une expertise interne solide.

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.