

En cas de restructuration interne, la convention SAS impose-t-elle un plan de reclassement ?

Réponse courte

La **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** n'impose un **plan de reclassement** lors d'une restructuration interne que si une **clause expresse** le prévoit dans l'accord signé entre l'employeur et les représentants du personnel. En l'absence de stipulation précise dans la convention SAS 2025-2027, **aucune obligation** de plan de reclassement ne s'applique, sauf si la restructuration atteint les **seuils légaux de licenciement collectif** prévus par le Code du travail luxembourgeois (au moins **7 licenciements sur 30 jours** ou **15 sur 90 jours** dans une entreprise occupant au moins **15 salariés**, Art. L.166-1).

L'employeur du secteur **SAS** n'est donc tenu de mettre en place un plan de reclassement que si la **convention SAS 2025-2027** le mentionne explicitement ou si la restructuration entraîne un **licenciement collectif** au sens de la loi.

Définition

La **restructuration interne** correspond à toute modification importante de l'organisation, de la structure ou des méthodes de travail au sein d'une entreprise du secteur SAS, sans nécessairement entraîner de **licenciements collectifs**. La **convention SAS 2025-2027** est la convention collective sectorielle, signée le 27 novembre 2024 entre les ententes patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) et les syndicats (OGBL, LCGB), déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal.

Le **plan de reclassement** est un dispositif légal ou conventionnel destiné à accompagner les salariés dont l'emploi est menacé, en leur proposant des solutions de **réemploi**, de **formation** ou d'**accompagnement personnalisé**. Dans le secteur SAS, il peut inclure des mesures spécifiques liées aux **qualifications professionnelles** et aux **carrières** définies par la convention collective (C1 à C7).

Questions fréquentes

Comment vérifier si ma convention SAS prévoit une obligation de plan de reclassement ?

Il faut vérifier systématiquement le contenu de la convention SAS applicable dans l'entreprise pour déterminer l'existence d'une clause expresse. En cas de doute sur l'interprétation, il convient de consulter les représentants du personnel ou de solliciter un avis juridique spécialisé.

Dans quels cas un employeur du secteur SAS doit-il obligatoirement mettre en place un plan de reclassement ?

L'employeur du secteur SAS doit mettre en place un plan de reclassement uniquement si la convention SAS le mentionne explicitement ou si la restructuration entraîne un licenciement collectif (au moins 7 licenciements sur 30 jours ou 15 sur 90 jours dans une entreprise d'au moins 15 salariés).

Qu'est-ce qu'une convention SAS et impose-t-elle un plan de reclassement lors d'une restructuration interne ?

La convention SAS (Secteur d'Aide et de Soins) est un accord collectif entre l'employeur et les représentants du personnel. Elle n'impose un plan de reclassement lors d'une restructuration interne que si une clause expresse le prévoit dans l'accord signé. En l'absence de stipulation précise, aucune obligation ne s'applique.

Que se passe-t-il si une restructuration interne n'atteint pas les seuils de licenciement collectif et que la convention SAS ne prévoit rien ?

Si la restructuration n'atteint pas les seuils légaux de licenciement collectif et que la convention SAS ne contient pas de clause expresse, l'employeur n'a aucune obligation légale de mettre en place un plan de reclassement. Il peut toutefois proposer des mesures d'accompagnement volontaires.

Conditions d'exercice

L'obligation de plan de reclassement est strictement encadrée par la loi et ne s'étend pas automatiquement à toute restructuration.

Condition	Contenu
Licenciements collectifs	L'obligation légale de plan de reclassement s'applique uniquement lorsque le seuil est atteint : au moins 7 licenciements sur 30 jours ou 15 sur 90 jours, dans une entreprise d'au moins 15 salariés (Art. L.166-1 à L.166-9)
Clause expresse CCT	En dehors des seuils légaux, seule une clause expresse de la convention SAS 2025-2027 peut imposer un plan de reclassement
Consultation obligatoire	Les restructurations doivent respecter les procédures de consultation de la délégation du personnel prévues par la convention SAS 2025-2027, notamment pour les modifications des régimes de travail de service (RTS) ou l'introduction de nouveaux plans de travail initiaux (PTI)
Principe d'égalité de traitement	Les mesures d'accompagnement éventuelles doivent respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés (Art. L.241-1)

Modalités pratiques

La mise en œuvre dépend de la source de l'obligation — légale ou conventionnelle.

Cas	Modalité
Convention SAS 2025-2027 prévoit un plan	Respecter les modalités définies : identification des salariés concernés, mesures de formation, mobilité interne entre carrières SAS, aide à la recherche d'emploi
Seuils légaux atteints	Appliquer la procédure des articles <u>L.166-1</u> à <u>L.166-9</u> : négociation du plan social avec les représentants du personnel
Absence d'obligation	Possibilité de proposer volontairement des mesures d'accompagnement adaptées aux spécificités du secteur SAS
Contenu du plan	Calendrier précis, suivi des actions, respect des qualifications et grilles de rémunération de la convention SAS 2025-2027

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier systématiquement** le contenu de la convention SAS 2025-2027 applicable dans l'entreprise afin de déterminer l'existence d'une obligation de plan de reclassement. En cas de doute sur l'interprétation d'une clause, il convient de consulter les **représentants du personnel** ou de solliciter un **avis juridique spécialisé**.

Lors de la négociation d'une convention SAS, il est conseillé de **préciser explicitement** les engagements de l'employeur en matière de reclassement afin d'éviter toute ambiguïté. Même en l'absence d'obligation légale ou conventionnelle, l'employeur peut, à titre de **bonne pratique**, proposer des mesures d'accompagnement adaptées aux spécificités du secteur SAS.

La **coordination avec les fédérations patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) et les **organisations syndicales** (OGBL, LCGB) signataires de la convention SAS 2025-2027 peut faciliter la mise en place de mesures d'accompagnement cohérentes à l'échelle du secteur.

Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. <u>L.166-1</u> à <u>L.166-9</u>	Licenciements collectifs et plan de reclassement : définition des seuils, négociation du plan social
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement (non-discrimination dans les mesures d'accompagnement)
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Convention SAS 2025-2027	Signée le 27 novembre 2024 par COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg, OGBL et LCGB — encadre les relations de travail dans le secteur d'aide et de soins

L'obligation de **plan de reclassement** lors d'une restructuration interne ne peut résulter que d'une **clause expresse** de la convention SAS 2025-2027 ou des seuils légaux de licenciement collectif, toute interprétation extensive exposant l'employeur à un risque de contentieux devant le tribunal du travail. Dans le secteur **SAS**, la négociation de **mesures d'accompagnement volontaires** constitue un facteur de dialogue social constructif même hors obligation légale.

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.