

# Quelle est la durée normale du travail prévue par la convention SAS ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, signée le 27 novembre 2024, fixe la durée normale du travail à **40 heures par semaine** et **8 heures par jour**, avec une limite journalière maximale de **12 heures** pour les services bénéficiant de la dérogation sectorielle (art. L.211-12 Code du travail).

Le temps de travail est organisé via des **périodes de référence mensuelles (PRM)** fondées sur la **durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA)**, permettant une modulation de **+/- 10 %**. Chaque service dispose d'un **Régime de Travail de Service (RTS)** définissant les horaires et procédures applicables.

Chaque salarié reçoit un **Plan de Travail Initial (PTI)** mensuel communiqué **7 jours calendrier** à l'avance. Le **repos hebdomadaire** minimal est de **44 heures consécutives** (art. L.231-11) et le repos quotidien de **11 heures consécutives**.

Les heures supplémentaires sont compensées par **crédits d'heures** (50 % employeur / 50 % salarié, plafond 100 heures) ou payées avec une **majoration de 50 %** conformément aux dispositions de la convention.

## Définition

La convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027, signée le 27 novembre 2024, organise le temps de travail selon un système de durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA) répartie en périodes de référence mensuelles (PRM). Ce système permet une gestion flexible du temps de travail tout en garantissant le respect de la durée annuelle contractuelle. La DTSNA correspond au nombre de jours ouvrables de l'année, diminué des samedis, dimanches et jours fériés légaux, multiplié par la durée journalière normale de travail.

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne le système de périodes de référence mensuelles (PRM) dans la convention SAS ?

Le système PRM est basé sur la durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA) calculée par la commission paritaire. Cette durée annuelle est répartie mensuellement avec une flexibilité de +/- 10% de la moyenne mensuelle. Chaque service doit établir un Régime de Travail de Service (RTS) et un Plan de Travail Initial (PTI) mensuel pour organiser concrètement le temps de travail des salariés.

### Comment sont gérées les heures supplémentaires dans la convention SAS ?

Les heures supplémentaires sont compensées via un système de 'crédits d'heures' : 50% créditées à l'employeur et 50% au salarié, avec un plafond de 100 heures par crédit. Alternativement, elles peuvent être payées immédiatement avec une majoration de 50%. Les crédits permettent une récupération ultérieure sous forme de temps libre.

### Quelle est la durée normale du travail selon la convention SAS au Luxembourg ?

La convention collective SAS 2025-2027 prévoit une durée normale de travail de 40 heures par semaine et 8 heures par jour en principe. Cependant, elle utilise un système de périodes de référence mensuelles (PRM) basé sur la durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA), permettant une modulation dans un couloir de +/- 10%, avec une limite journalière de 12 heures maximum.

### Quels sont les repos obligatoires prévus par la convention SAS ?

La convention SAS impose 44 heures de repos consécutives par semaine, au moins 20 week-ends par an (du samedi 6h au mardi 6h), et 11 heures de repos quotidien conformément au Code du travail. De plus, chaque salarié bénéficie de 15 minutes de pause rémunérée par jour de travail à temps plein, non cumulables et non reportables.

## Conditions d'exercice

Critère	Détail	Base légale
Durée hebdomadaire	40 heures par semaine	Art. 9A CCT SAS / Art. <a href="#">L.211-5</a>
Durée journalière normale	8 heures par jour	Art. <a href="#">L.211-5</a>
Limite journalière maximale	12 heures (dérogation sectorielle)	Art. <a href="#">L.211-12</a> al. 2
Durée hebdomadaire maximale	48 heures (légal)	Art. <a href="#">L.211-12</a> al. 1
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives minimum	Art. <a href="#">L.231-11</a>
Repos quotidien	11 heures consécutives	Art. <a href="#">L.211-16</a> al. 3
DTSNA	Calculée annuellement par la commission paritaire	Art. 9A CCT SAS
Couloir PRM	+/- 10 % de la moyenne mensuelle	Art. 9A CCT SAS
Week-ends garantis	Au moins 20 par an (sam. 6h – mar. 6h)	Art. 9B CCT SAS
Services à fluctuations	Dérogations pour séjours vacances, services saisonniers	Art. 9B CCT SAS

## Modalités pratiques

Disposition	Détail
<b>Contenu du RTS</b>	Répartition hebdomadaire des jours, durée journalière, horaires début/fin, procédures HS, dispositions particulières
<b>Contenu du PTI</b>	Jours de travail, horaires, durée journalière, congés, total mensuel
<b>Délai de communication du PTI</b>	7 jours calendrier avant entrée en vigueur
<b>Pause rémunérée</b>	15 minutes/jour à temps plein, proratisée pour temps partiel, non cumulable, non reportable
<b>Placement de la pause</b>	Ni au début ni à la fin de la plage de travail
<b>Crédits d'heures supplémentaires</b>	50 % crédit employeur / 50 % crédit salarié, plafond 100 heures par crédit
<b>Alternative paiement HS</b>	Majoration conventionnelle de 50 % (art. 9C CCT SAS)
<b>Conservation des enregistrements</b>	5 ans minimum (art. <a href="#">L.211-29</a> )
<b>Dérogations</b>	Communications > 120 heures à l'avance, convenances personnelles

## Pratiques et recommandations

**Établir** un Régime de Travail de Service clair et complet pour chaque service, en précisant les horaires, la répartition hebdomadaire et les procédures d'autorisation des heures supplémentaires.

**Planifier** les Plans de Travail Initiaux mensuels en respectant strictement les périodes de référence mensuelles et le couloir de modulation de +/- 10 %, et les communiquer aux salariés dans le délai de 7 jours calendrier.

**Installer** un système de pointage fiable permettant l'enregistrement précis des heures de travail et la tenue du relevé mensuel détaillé pour chaque salarié, conformément à l'obligation de conservation de 5 ans minimum (art. [L.211-29](#)).

**Former** les managers aux règles de modulation du temps de travail, au fonctionnement des crédits d'heures employeur/salarié et au respect des limites journalières et hebdomadaires.

**Suivre** régulièrement les soldes de crédits d'heures et le respect des limites annuelles de jours de travail afin d'éviter les dépassements non autorisés et les contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Applicable du 01/01/2025 au 31/12/2027, signée le 27/11/2024
<b>Articles 9A à 9E CCT SAS</b>	Organisation du temps de travail, planification (RTS/PTI), travail supplémentaire, astreinte
<b>Art. <u>L.211-5</u></b>	Durée légale : 8h/jour et 40h/semaine
<b>Art. <u>L.211-6</u> à <u>L.211-9</u></b>	Périodes de référence et plan d'organisation du travail
<b>Art. <u>L.211-12</u></b>	Durée maximale (10h/j, 48h/sem.) ; dérogation à 12h/j par CCT si moyenne ? 40h
<b>Arts. <u>L.211-22</u> à <u>L.211-27</u></b>	Travail supplémentaire : procédure, compensation (1h + 0,5h) et paiement (40 % légal)
<b>Art. <u>L.211-29</u></b>	Obligation d'enregistrement des heures sur registre spécial ou fichier
<b>Art. <u>L.231-11</u></b>	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
<b>Loi modifiée du 8 septembre 1998</b>	Organismes du secteur social, familial et thérapeutique

La convention SAS 2025-2027 n'est pas encore étendue par arrêté ministériel et s'applique aux employeurs affiliés aux organisations signataires (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg). La majoration conventionnelle de 50 % pour heures supplémentaires est plus favorable que le taux légal de 40 % prévu à l'article L.211-27 du Code du travail. Le système de PRM offre une flexibilité importante mais nécessite une gestion rigoureuse pour éviter les dépassements non autorisés.

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.