La convention SAS est-elle adaptée aux contraintes du travail en horaires coupés ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** 2025-2027 (secteur d'aide et de soins et du secteur social) permet légalement l'organisation d'**horaires coupés** dans le secteur des services d'aide et de soins, sous réserve du respect des **seuils légaux** : amplitude maximale de **10 heures par jour** (dérogation à **12 heures** possible sous conditions strictes selon l'article L.211-12 al. 2), pause minimale obligatoire en cas de durée journalière supérieure à **6 heures** (art. L.211-16 al.1), une seule coupure non rémunérée par jour autorisée (art. L.211-16 al.2), **repos quotidien de 11 heures** consécutives (art. L.211-16 al.3), et respect obligatoire des procédures de **consultation du personnel** (art. L.414-3).

La CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) a été déclarée d'**obligation générale** par règlement grand-ducal, rendant ces dispositions applicables à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

Les **horaires coupés** constituent un mode d'organisation du temps de travail caractérisé par une **interruption d'activité significative** au cours d'une même journée de travail. L'horaire journalier ne peut être entrecoupé que d'**une seule période** de temps de repos non rémunérée (art. L.211-16 al.2). La **convention collective SAS** encadre cette pratique pour le **secteur des soins à domicile**, en complément des dispositions légales générales.

Cette organisation est particulièrement adaptée aux **services de soins à domicile** où les interventions peuvent être concentrées le matin et le soir, avec une interruption en milieu de journée.

Questions fréquentes

Comment définir les horaires coupés dans le secteur SAS ?

Les horaires coupés constituent un mode d'organisation du temps de travail caractérisé par une interruption d'activité significative d'au minimum 3 heures selon l'article L.211-16 du Code du travail au cours d'une même journée de travail. Cette organisation est particulièrement adaptée aux services de soins à domicile où les interventions sont concentrées le matin et le soir.

Qu'est-ce que la convention SAS et permet-elle les horaires coupés ?

La convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) permet légalement l'organisation d'horaires coupés dans le secteur des services d'aide et de soins, sous réserve du respect des seuils légaux : amplitude maximale de 12 heures par jour, pause minimale de 3 heures entre les séquences de travail et repos quotidien de 11 heures consécutives.

Quelles sont les conditions obligatoires pour mettre en place des horaires coupés sous la convention SAS ?

L'employeur doit obtenir l'accord préalable de la délégation du personnel, établir un plan d'organisation du travail détaillé, garantir une amplitude journalière maximale de 12 heures, assurer un repos quotidien de 11 heures consécutives, maintenir un système fiable d'enregistrement des horaires et respecter l'égalité de traitement entre les salariés.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect des règles d'horaires coupés ?

Tout manquement aux obligations légales de repos et de consultation expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25.000 euros par infraction constatée par l'ITM. La convention collective SAS ne prévoit pas de dérogations particulières aux règles légales générales.

Conditions d’exercice

L'employeur doit respecter plusieurs conditions cumulatives pour organiser des horaires coupés dans le secteur SAS.

Condition	Contenu	Base légale
Accord préalable	Obtenir l'accord de la délégation du personnel	Art. L.414-3
Plan d'organisation du travail	Établir un POT détaillé	Arts. L.211-6 à L.211-9
Amplitude journalière	Maximum 10 heures/jour ; dérogation à 12h possible si RGD + CCT applicable + durée hebdo ? 40h	Art. L.211-12 al. 1 et 2
Pause obligatoire	Temps de repos si durée journalière > 6 heures ; une seule coupure non rémunérée autorisée	Art. L.211-16 al. 1 et al. 2
Repos quotidien	11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures	Art. L.211-16 al.3
Enregistrement des horaires	Système fiable de pointage	Art. L.211-29
Égalité de traitement	Application uniforme entre les salariés	Art. L.241-1

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un dispositif de suivi et de contrôle couvrant l'ensemble des aspects pratiques des horaires coupés.

Dispositif	Contenu
Système de pointage	Enregistrement des heures effectuées avec début, fin et durée par journée
Procédure de modification	Respect des délais légaux de prévenance pour toute modification de planning
Suivi des temps de pause	Vérification que la coupure unique est respectée et documentée
Gestion des dérogations	Documentation des autorisations exceptionnelles à 12h/jour
Compensation des heures supp.	Mécanisme de récupération ou paiement selon arts. L.211-22 à L.211-27
Suivi des amplitudes	Contrôle individuel des durées journalières pour chaque salarié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Formaliser les modalités d'horaires coupés dans le contrat de travail ou un avenant dès l'embauche permet d'éviter toute contestation ultérieure et sécurise la relation contractuelle.

Consulter régulièrement la délégation du personnel sur l'organisation des horaires coupés et établir des **plannings prévisionnels** sur 4 semaines minimum garantissent la prévisibilité pour les salariés et la conformité légale.

Prévoir des compensations appropriées pour les contraintes horaires et assurer une **rotation équitable** entre les salariés limitent les risques de discrimination et améliorent la qualité de vie au travail.

Former les managers à la gestion des horaires coupés et **documenter** toutes les décisions d'organisation constituent les derniers leviers de conformité et de prévention des contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée légale du travail : 8 heures par jour, 40 heures par semaine
Arts. L.211-6 à L.211-9	Périodes de référence et plan d'organisation du travail (POT)
Art. L.211-12 al. 1	Durée journalière maximale légale : 10 heures
Art. L.211-12 al. 2	Dérogation à 12 heures : requiert RGD désignant le secteur + CCT applicable + durée hebdo ? 40h
Art. L.211-16 al. 1 et al. 2	Temps de pause obligatoire si durée > 6h ; une seule coupure non rémunérée par jour
Art. L.211-16 al.3	Repos quotidien de 11 heures consécutives sur toute période de 24 heures
Art. L.211-29	Enregistrement obligatoire des heures de travail
Art. L.414-3	Consultation préalable de la délégation du personnel
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination dans l'organisation du travail
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions sectorielles spécifiques aux horaires coupés dans les soins à domicile
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La validité des horaires coupés repose sur le **strict respect** des obligations légales de repos et de consultation. Tout manquement expose l'employeur à des **sanctions administratives** pouvant aller jusqu'à **25 000 euros** par infraction constatée par l'ITM. La **convention SAS** ne prévoit pas de dérogations particulières aux règles légales générales sur ce point.

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.