

# La convention SAS encadre-t-elle la gestion du temps partiel annualisé ?

## Réponse courte

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) **n'encadre pas spécifiquement** la gestion du temps partiel annualisé. Elle ne constitue pas une source autonome de réglementation pour l'annualisation du temps partiel et ne prévoit ni régime dérogatoire ni modalités particulières pour ce dispositif.

La gestion du temps partiel annualisé relève **exclusivement** des dispositions du **Code du travail luxembourgeois**, notamment des Art. L.123-1 à L.123-7, et, le cas échéant, des conventions collectives applicables. Un **avenant écrit** au contrat de travail est obligatoire et doit préciser la répartition de l'horaire sur l'année ainsi que les périodes de modulation prévues. Les employeurs du secteur SAS doivent donc se référer **uniquement à ces textes** pour toute organisation du temps partiel annualisé, la convention SAS ne modifiant en rien les obligations légales en la matière.

## Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027** est un accord sectoriel qui régit les conditions de travail dans le secteur d'aide et de soins et du secteur social luxembourgeois, sans dispositions particulières concernant l'annualisation du temps partiel.

Le **temps partiel annualisé** correspond à une organisation du travail permettant de répartir la **durée contractuelle** de travail sur l'ensemble de l'année, avec des périodes de variation d'activité, tout en respectant la **durée annuelle convenue** et les règles légales applicables.

## Questions fréquentes

### La convention SAS prévoit-elle des règles spécifiques pour le temps partiel annualisé ?

Non, la convention collective SAS (secteur d'aide et de soins et du secteur social) n'encadre pas spécifiquement la gestion du temps partiel annualisé. Elle ne constitue pas une source autonome de réglementation pour l'annualisation du temps partiel et ne prévoit ni régime dérogatoire ni modalités spécifiques.

### Que risque un employeur du secteur SAS qui ne respecte pas les règles du temps partiel annualisé ?

L'application de la convention SAS ne dispense en aucun cas l'employeur du respect intégral des dispositions du Code du travail relatives au temps partiel annualisé. Toute dérogation non prévue par la loi expose l'employeur à des sanctions administratives et à des risques de contentieux prud'homal.

### Quelles sont les obligations pratiques pour l'employeur du secteur SAS qui souhaite annualiser le temps partiel ?

L'employeur doit obtenir l'accord exprès du salarié formalisé par écrit, rédiger un avenant détaillant la répartition prévisionnelle des heures, informer complètement le salarié, consulter la délégation du personnel si applicable, et respecter les durées maximales de travail légales prévues par le Code du travail.

## Quelles sont les règles à respecter pour mettre en place le temps partiel annualisé dans le secteur SAS ?

Les employeurs du secteur SAS doivent se conformer exclusivement aux dispositions du Code du travail luxembourgeois (articles L.123-1 à L.123-7). Un avenant écrit au contrat de travail est obligatoire et doit préciser la répartition de l'horaire sur l'année, les périodes de modulation prévues et les modalités de modification de cette répartition.

### Conditions d'exercice

La mise en place du temps partiel annualisé au Luxembourg est strictement encadrée par le Code du travail (Art. [L.123-1](#) à [L.123-7](#)). Un **avenant écrit** au contrat de travail est obligatoire.

Condition	Exigence
<b>Avenant écrit</b>	Obligatoire, signé des deux parties avant prise d'effet
<b>Répartition horaire</b>	Préciser la répartition de l'horaire sur l'année
<b>Périodes de modulation</b>	Mentionner les périodes de modulation prévues
<b>Modalités de modification</b>	Indiquer les modalités de modification de la répartition
<b>Égalité de traitement</b>	Garantir l'égalité entre salariés à temps partiel et temps plein
<b>Convention SAS</b>	Aucune source autonome de réglementation du temps partiel annualisé

### Modalités pratiques

La mise en œuvre du temps partiel annualisé dans le secteur SAS requiert le respect de plusieurs obligations légales et pratiques.

Modalité	Description
<b>Accord exprès du salarié</b>	Formalisé par écrit avant toute mise en œuvre
<b>Rédaction de l'avenant</b>	Détaille la répartition prévisionnelle des heures sur l'année
<b>Information du salarié</b>	Communication complète et transparente sur le dispositif
<b>Consultation de la délégation</b>	Obligatoire si applicable pour les modifications collectives
<b>Durées légales</b>	Respect strict des durées maximales du Code du travail

### Pratiques et recommandations

**Ne pas assimiler** la convention SAS à un cadre spécifique pour l'annualisation : elle ne modifie ni n'encadre les modalités pratiques du temps partiel annualisé. **Se conformer** strictement aux prescriptions des Art. [L.123-1](#) à [L.123-7](#) du Code du travail et **rédiger précisément** les avenants contractuels en détaillant toutes les modalités de

répartition. **Consulter** régulièrement les représentants du personnel et **assurer la traçabilité** complète des horaires, décisions et échanges relatifs à l'organisation du temps de travail. **Solliciter un avis juridique** spécialisé en cas de doute sur la conformité du dispositif envisagé.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.123-1</a> à <a href="#">L.123-7</a>	Temps partiel : définition, contenu obligatoire du contrat, heures supplémentaires et égalité de rémunération
Art. <a href="#">L.211-9</a> et <a href="#">L.211-10</a>	Plan d'organisation du travail et périodes de référence
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation de la délégation du personnel
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Absence de dispositions spécifiques sur le temps partiel annualisé

L'application de la **convention SAS** ne dispense en aucun cas l'employeur du **respect intégral** des dispositions du Code du travail relatives au temps partiel annualisé. Toute dérogation non prévue par la loi ou une convention collective régulièrement **déclarée d'obligation générale** expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à des risques de contentieux devant le tribunal du travail.

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.