

# Comment adapter le planning du personnel dans le respect de la convention SAS ?

## Réponse courte

L'adaptation du planning du personnel sous **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) requiert le respect strict des **durées légales** de travail (8 heures maximum par jour, 40 heures par semaine selon Art. L.211-5), des **temps de repos obligatoires** (11 heures consécutives par 24 heures selon Art. L.211-16 §3 ; 44 heures consécutives par semaine selon Art. L.231-11) et des **procédures de consultation** de la délégation du personnel conformément à Art. L.414-3. Toute modification doit être **notifiée par écrit**, documentée avec les motifs justificatifs et tracée dans le registre prévu à Art. L.211-29. L'**égalité de traitement** entre tous les salariés du secteur doit être garantie à chaque étape, conformément à Art. L.251-1, et les dépassements doivent être compensés selon les modalités légales et les dispositions de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027).

## Définition

L'adaptation du planning désigne toute modification des **horaires de travail** initialement fixés, qu'elle soit temporaire ou permanente, dans le respect des dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) et du **Code du travail luxembourgeois**. Cette adaptation doit concilier les **besoins opérationnels** du secteur avec les **droits et la protection** des salariés.

La **convention collective SAS** prévoit des dispositions spécifiques pour l'organisation du temps de travail dans le **secteur d'aide et de soins et du secteur social**.

## Questions fréquentes

### Comment assurer la traçabilité des modifications de planning selon la loi luxembourgeoise ?

L'employeur doit tenir un registre des heures effectuées, documenter par écrit toute modification avec les motifs, utiliser un système de gestion des temps conforme au RGPD, et garantir qu'un responsable habilité valide chaque modification de planning.

### L'employeur peut-il modifier unilatéralement les horaires de travail dans le secteur SAS ?

Non, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les horaires. Il doit respecter les délais de prévenance légaux, documenter les motifs des changements, privilégier le volontariat et consulter la délégation du personnel pour les modifications collectives selon la convention SAS.

### Que se passe-t-il si les temps de repos obligatoires ne sont pas respectés lors d'une modification de planning ?

Le non-respect des temps de repos obligatoires (11h consécutives par 24h et 44h de repos hebdomadaire) constitue une violation du Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit compenser les dépassements selon les modalités légales et conventionnelles de la convention SAS.

### Quelles sont les règles à respecter pour modifier le planning du personnel sous convention SAS ?

Toute modification de planning sous convention SAS doit respecter la durée légale de 8h/jour et 40h/semaine, garantir 11h de repos consécutives par 24h, être notifiée par écrit au salarié, et faire l'objet d'une consultation préalable de la délégation du personnel pour les modifications collectives.

## Conditions d'exercice

Les modifications de planning doivent respecter les obligations légales et conventionnelles suivantes.

Condition	Référence légale
<b>Durée légale</b> de travail : 8 h/jour et 40 h/semaine	Art. <a href="#">L.211-5</a>
<b>Repos journalier</b> : 11 heures consécutives par 24 h	Art. <a href="#">L.211-16</a> §3
<b>Repos hebdomadaire</b> : 44 heures consécutives	Art. <a href="#">L.231-11</a>
<b>Égalité de traitement</b> entre salariés	Art. <a href="#">L.251-1</a>
<b>Consultation préalable</b> de la délégation pour modifications collectives	Art. <a href="#">L.414-3</a>
<b>Dispositions spécifiques</b> CCT SAS sur l'organisation du travail	CCT SAS 2025-2027

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de toute adaptation de planning implique des obligations documentaires et procédurales précises.

Modalité	Description
<b>Notification écrite</b>	Informar par écrit le salarié concerné de toute modification
<b>Délais de prévenance</b>	Respecter les délais légaux avant toute modification
<b>Documentation des motifs</b>	Consigner les motifs des changements exceptionnels
<b>Gestion des temps</b>	Utiliser un système conforme au RGPD
<b>Traçabilité</b>	Enregistrer les modifications sur le registre prévu à Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Registre des heures</b>	Tenir un relevé des heures effectuées
<b>Compensation des dépassements</b>	Appliquer les modalités légales et conventionnelles

## Pratiques et recommandations

**Anticiper les besoins** en personnel selon les spécificités du secteur d'aide et de soins, en établissant des procédures claires de demande de modification et en **privilegiant le volontariat** pour les changements d'horaires. **Former l'encadrement** aux règles de gestion des temps et aux dispositions de la CCT SAS 2025-2027 afin de garantir la conformité des pratiques. **Maintenir un dialogue** régulier avec la délégation du personnel, prévoir des solutions de remplacement en cas d'absence et tenir compte des contraintes personnelles justifiées des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée légale de travail : 8 heures/jour et 40 heures/semaine
Art. <a href="#">L.211-5</a> à <a href="#">L.211-12</a>	Durée du travail et limites journalières
Art. <a href="#">L.211-16 §3</a>	Repos journalier : 11 heures consécutives minimum
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Traçabilité des horaires : registre des heures de début, fin et prolongations
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives
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
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail dans le secteur
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles

La modification des plannings doit systématiquement faire l'objet d'une **validation par un responsable** habilité. Les outils numériques de gestion des temps ne peuvent se substituer à l'**appréciation humaine** des situations individuelles et à la nécessité de maintenir un **dialogue social** de qualité, particulièrement important dans le secteur d'aide et de soins.

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.