

Quelle différence entre heures prestées, planifiées et récupérées dans le cadre SAS ?

Réponse courte

Les **heures planifiées** sont les heures de travail inscrites à l'horaire communiqué au salarié, représentant la répartition théorique du temps sur la **période de référence** fixée par l'accord SAS (Art. [L.211-6](#)).

Les **heures prestées** correspondent aux heures effectivement travaillées, constatées par un **système de pointage objectif**, qu'elles soient ou non conformes à la planification initiale. Toute heure prestée en dehors du planning doit être validée par l'employeur dans le respect de l'**égalité de traitement**.

Les **heures récupérées** sont les heures de temps libre accordées en compensation des heures excédentaires prestées au-delà du planning, dans la **période de référence** et selon les règles SAS. Elles ne constituent pas des heures supplémentaires si elles sont récupérées dans la période. À l'issue de la période, les heures excédentaires non récupérées sont requalifiées en **heures supplémentaires** (Arts. [L.211-22](#) à [L.211-24](#)).

Définition

Dans le cadre du **Système d'Aménagement du Temps de Travail (SAS)** prévu par le Code du travail luxembourgeois, trois notions structurent la gestion du temps de travail : **heures planifiées**, **heures prestées** et **heures récupérées**.

Les **heures planifiées** correspondent aux heures inscrites à l'horaire collectif ou individuel communiqué préalablement au salarié, conformément à l'article [L.211-6](#) du Code du travail. Elles représentent la **répartition théorique** du temps de travail sur la période de référence fixée par l'accord SAS.

Les **heures prestées** sont les heures effectivement travaillées par le salarié, constatées par un **système de pointage** ou tout autre moyen objectif de contrôle, indépendamment de la planification initiale. Elles incluent toute activité professionnelle réalisée à la demande de l'employeur.

Les **heures récupérées** désignent la compensation, par du temps libre, des heures excédentaires prestées au-delà de l'horaire planifié, dans la limite des règles fixées par le SAS et sous réserve du respect des **plafonds légaux**. Elles ne constituent pas des heures supplémentaires si elles sont récupérées dans la période de référence.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il suivre et documenter les heures prestées dans le cadre du SAS ?

L'employeur doit utiliser un système fiable et objectif (badgeuse, feuille de présence) pour constater les heures prestées. Ce suivi doit garantir la traçabilité et la conservation des données dans le respect du RGPD. Toute heure prestée en dehors de la planification doit être validée par l'employeur ou son représentant.

Dans quels délais les heures excédentaires doivent-elles être récupérées dans le SAS ?

Les heures récupérées doivent être prises dans la période de référence fixée par l'accord SAS, qui peut aller jusqu'à 12 mois maximum. À l'issue de cette période, les heures excédentaires non récupérées sont considérées comme des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration ou repos compensatoire.

Quelle est la différence entre heures planifiées, prestées et récupérées dans le SAS ?

Les heures planifiées sont les heures de travail prévues à l'avance dans l'horaire communiqué au salarié. Les heures prestées correspondent aux heures effectivement travaillées, constatées par un système de pointage. Les heures récupérées sont les heures de temps libre accordées en compensation des heures prestées au-delà de l'horaire planifié, dans la période de référence du SAS.

Quelles sont les limites légales pour les heures planifiées dans le cadre du SAS ?

Les heures planifiées ne peuvent excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine, sauf dérogation expresse prévue par la loi. Elles doivent respecter le droit au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un SAS et la gestion des trois types d'heures sont soumises à des conditions précises.

Condition	Détail
Accord collectif requis	Convention collective ou accord avec la délégation du personnel (Art. L.211-6)
Limites heures planifiées	Maximum 10 heures/jour et 48 heures/semaine (Art. L.211-12)
Traçabilité heures prestées	Constataion objective, vérifiable, validée par l'employeur
Égalité de traitement	Toute heure hors planning validée sans discrimination
Récupération dans la période	Période de référence jusqu'à 12 mois maximum (Art. L.211-9)
Respect du repos	Repos quotidien 11 heures et hebdomadaire 44 heures consécutives

Modalités pratiques

La gestion concrète des trois types d'heures repose sur des procédures documentées.

Obligation	Contenu
Planning détaillé	Communiqué avant le début de la période de référence, modification notifiée au moins 7 jours à l'avance (Art. L.211-6)
Système de suivi fiable	Badgeuse, feuille de présence — traçabilité et conformité RGPD (Art. L.261-1)
Validation des heures prestées	Comparaison planifié/réel, validation employeur pour toute heure hors planning
Récupération des excédents	Temps libre dans la période de référence, validé par l'employeur
Clôture de période	Heures excédentaires non récupérées ? heures supplémentaires (Arts. L.211-22 et L.211-24)

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit les modalités de planification, de pointage et de récupération dans le règlement interne ou l'accord SAS, en associant la délégation du personnel à la définition des procédures.

Assurer la transparence dans la communication des horaires et la **traçabilité** des heures prestées, qui sont essentielles pour prévenir les litiges et garantir l'égalité de traitement entre salariés.

Encadrer humainement le dispositif de suivi pour garantir la conformité et la prise en compte des situations particulières, notamment pour les salariés à temps partiel dont les heures complémentaires doivent être clairement identifiées.

Effectuer un suivi régulier des soldes d'heures afin d'anticiper les dépassements en fin de période de référence et d'assurer la consultation régulière de la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-5	Durée légale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. L.211-6	Périodes de référence et obligation de communication des horaires de travail
Arts. L.211-22 à L.211-24	Régime des heures supplémentaires
Art. L.211-12	Durée maximale journalière (10h) et hebdomadaire (48h)
Art. L.211-9	Allongement ou réduction de la période de référence par convention collective
Art. L.261-1	Protection des données personnelles dans la surveillance des salariés
RGPD	Applicable à la gestion des données de pointage

L'absence de **distinction claire** entre heures planifiées, prestées et récupérées expose l'employeur à des risques de requalification en heures supplémentaires et à des litiges individuels. Le respect des procédures de validation interne et la **traçabilité** rigoureuse sont indispensables pour garantir la conformité avec les exigences de l'Inspection du travail et des mines.

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.