

# Comment s'appliquent les règles SAS en cas de travail sur horaires variables ?

## Réponse courte

Le **SAS** permet d'organiser le temps de travail sur une **période de référence pouvant aller jusqu'à 12 mois** par convention collective (Art. [L.211-9](#)), en alternant plages fixes et mobiles. L'employeur doit établir un **plan d'organisation du travail (POT)** couvrant au moins un mois, respecter un **délai de prévenance de 7 jours** pour tout changement d'horaire (Art. [L.211-6](#)), et ne pas dépasser **10 heures par jour** ni **48 heures par semaine** (Art. [L.211-12](#)). La durée moyenne de **40 heures hebdomadaires** doit être respectée sur la période de référence.

Les heures excédentaires non compensées en fin de période de référence sont requalifiées en **heures supplémentaires** et majorées conformément aux articles [L.211-22](#) à [L.211-24](#) du Code du travail. La mise en place du SAS requiert un **accord collectif** formalisé par écrit et la **consultation préalable** de la délégation du personnel.

## Définition

Le **système d'aménagement du temps de travail (SAS)** est un dispositif légal permettant à l'employeur d'organiser le temps de travail sur une **période de référence** dépassant la semaine, tout en respectant une durée moyenne de **40 heures hebdomadaires**. Il combine des **plages horaires fixes** où la présence est obligatoire et des **plages mobiles** où le salarié choisit ses horaires dans les limites définies par l'accord SAS.

Ce système offre une **flexibilité organisationnelle** tout en garantissant le respect des droits fondamentaux des salariés en matière de temps de travail et de repos.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que le système d'aménagement du temps de travail (SAS) au Luxembourg ?

Le SAS est un dispositif légal permettant à l'employeur d'organiser le temps de travail sur une période de référence maximale de 4 mois, en combinant des plages horaires fixes obligatoires et des plages mobiles flexibles, tout en respectant une durée moyenne de 40 heures hebdomadaires.

### Que se passe-t-il si les heures excédentaires ne sont pas compensées en fin de période SAS ?

Les heures excédentaires non compensées en fin de période de référence sont automatiquement requalifiées en heures supplémentaires et doivent être majorées de 40%, conformément à la réglementation luxembourgeoise sur les heures supplémentaires.

### Quelles sont les conditions obligatoires pour mettre en place un SAS ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel, établir un plan d'organisation du travail (POT) écrit, respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrables pour les modifications d'horaire, mettre en place un système fiable de décompte des heures et garantir l'égalité de traitement entre salariés.

## Quelles sont les limites légales à respecter dans le cadre du SAS ?

Le SAS doit respecter un maximum de 10 heures par jour et 48 heures par semaine, garantir un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, tout en maintenant la moyenne de 40 heures hebdomadaires sur la période de référence.

## Conditions d'exercice

La mise en œuvre du SAS avec horaires variables est soumise à des obligations cumulatives.

Obligation	Référence
<b>Consultation de la délégation du personnel</b> ou information directe en l'absence de délégation	Art. <a href="#">L.414-3</a>
<b>Plan d'organisation du travail (POT)</b> pour la période de référence	Art. <a href="#">L.211-6</a>
<b>Délai de prévenance de 7 jours</b> pour toute modification d'horaire	Art. <a href="#">L.211-6</a>
<b>Système fiable de décompte</b> des heures (traçabilité)	Art. <a href="#">L.211-29</a>
<b>Égalité de traitement</b> entre salariés	Principe général

L'accord SAS doit être **formalisé par écrit** et préciser les modalités d'application spécifiques à l'entreprise.

## Modalités pratiques

Le plan d'organisation du travail et les limites légales structurent la gestion des horaires variables.

Élément	Contenu
<b>Période de référence</b>	Jusqu'à 12 mois maximum par convention collective (Art. <a href="#">L.211-9</a> )
<b>Plages horaires</b>	Fixes et mobiles précisées dans le POT
<b>Compensation des heures</b>	Récupération dans la période de référence
<b>Limites journalières</b>	Maximum 10 heures par jour (Art. <a href="#">L.211-12</a> )
<b>Limites hebdomadaires</b>	Maximum 48 heures par semaine (Art. <a href="#">L.211-12</a> )
<b>Repos quotidien</b>	Minimum 11 heures consécutives
<b>Repos hebdomadaire</b>	Minimum 44 heures consécutives

## Pratiques et recommandations

**Formaliser les règles** dans un document écrit accessible à tous, en précisant les plages fixes, les plages mobiles et les modalités de récupération des heures.

**Mettre en place un système électronique de pointage** permettant de suivre en temps réel les soldes d'heures et d'alerter automatiquement en cas de risque de dépassement des plafonds légaux.

**Informier régulièrement** les salariés de leur solde d'heures et **documenter toutes les modifications** d'horaires avec date, motif et validation, pour garantir la traçabilité en cas de contrôle ITM.

**Assurer un suivi mensuel** des heures pour éviter les dépassements en fin de période et garantir la **transparence** du système vis-à-vis de la délégation du personnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. <u>L.211-6</u>	Périodes de référence, obligation de communication des horaires et plan d'organisation du travail
Art. <u>L.211-9</u>	Allongement de la période de référence jusqu'à 12 mois par convention collective
Art. <u>L.211-12</u>	Durée maximale journalière (10h) et hebdomadaire (48h)
Arts. <u>L.211-22</u> à <u>L.211-24</u>	Heures supplémentaires et majorations en fin de période
Art. <u>L.211-29</u>	Obligations d'enregistrement du temps de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
<b>Règlement grand-ducal du 15 mars 2024</b>	Modalités d'enregistrement du temps de travail

La mise en place d'un SAS nécessite une **gestion rigoureuse et documentée**. Tout manquement aux obligations légales peut entraîner la requalification des heures en heures supplémentaires avec majorations. L'employeur doit pouvoir justifier la **régularité du système** et le respect des droits des salariés à tout contrôle 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.