

Que faire si le PTI ne correspond pas au nombre d'heures réellement prestées selon la convention SAS ?

Réponse courte

En cas d'écart entre le **Plan de Travail Individuel (PTI)** et les heures réellement prestées dans le secteur SAS, l'employeur applique le système de **crédits d'heures** prévu par la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027). Toutes les heures dépassant le PTI sans préavis suffisant sont **automatiquement majorées** et intégrées dans ce système (Art. 9.C.2 CCT SAS). Les heures prestées doivent être enregistrées de manière fiable dans un registre ou fichier conformément à l'Art. L.211-29.

Si les heures fixées au PTI ne sont pas atteintes **pour des raisons imputables à l'employeur**, la différence est **mise en compte comme temps de travail effectif**. L'employeur doit respecter les **procédures d'autorisation** définies dans le Régime de Travail du Service (RTS) et informer le salarié dans le délai de **7 jours calendaires** prévu par l'Art. 9.B.6 CCT SAS. Le non-respect de ces règles expose l'employeur à des réclamations devant la commission paritaire sectorielle.

Définition

L'**écart entre le PTI et les heures réellement prestées** désigne la situation dans laquelle le **temps de travail effectivement accompli** par un salarié du secteur SAS diffère de celui prévu par son **Plan de Travail Individuel (PTI)**. Cette situation peut résulter de dépassements journaliers, d'interventions non prévues au planning, d'absences imprévues ou de modifications d'horaires.

Dans le **secteur SAS**, cette divergence nécessite une **régularisation spécifique** selon le système de **crédits d'heures** prévu par la convention collective, et non selon les règles générales du droit du travail commun.

Questions fréquentes

Comment gérer les heures non prestées par rapport au PTI dans le secteur SAS ?

Si les heures non prestées sont imputables à l'employeur, la différence est mise en compte comme temps de travail effectif. Si elles sont imputables au salarié, une déduction est appliquée selon les modalités prévues par la convention SAS.

Dans quels cas les heures supplémentaires SAS ne sont-elles pas majorées ?

Les heures supplémentaires ne sont pas majorées si elles ont été communiquées plus de 120 heures à l'avance, ou dans le cadre de congés sociaux (article 20 CCT SAS) et de convenances personnelles selon l'article 9.C.4.

Que faire quand un salarié SAS travaille plus d'heures que prévu dans son PTI ?

Toutes les heures dépassant le PTI sont automatiquement majorées et intégrées dans les "crédits d'heures" pour compensation par du temps libre, sauf si la modification a été communiquée plus de 120 heures (5 jours) à l'avance.

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'écart entre PTI et heures réelles ?

L'employeur doit enregistrer précisément les heures effectivement prestées, respecter les procédures d'autorisation du RTS, informer le salarié de toute modification et procéder à une régularisation immédiate sur la fiche de paie du mois concerné.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant la gestion des écarts PTI/heures prestées combinent obligations légales et conventionnelles.

Condition	Détail	Référence
Communication préalable du PTI	Au moins 7 jours calendaires avant application, sauf force majeure	Art. 9.B.6 CCT SAS + Art. L.211-7
Droit de refus du salarié pour modification < 3 jours	Sauf cas de force majeure dûment justifié	Art. L.211-7 §3
Enregistrement fiable et vérifiable des heures prestées	Registre spécial ou fichier, présentable à l' ITM	Art. L.211-29
Respect des procédures d'autorisation	Personnes habilitées définies dans le RTS	Art. 9 CCT SAS
Charge de la preuve sur l'employeur	L'employeur doit justifier les horaires réellement appliqués	Jurisprudence nationale

Modalités pratiques

Les règles SAS distinguent plusieurs situations selon la cause et le sens de l'écart.

Situation	Traitement	Référence
Heures supérieures au PTI	Majoration automatique + intégration dans crédits d'heures	Art. 9.C.2 CCT SAS
Exception : préavis > 120h	Pas de majoration si communiqué plus de 5 jours à l'avance	Art. 9.C.2 CCT SAS
Heures inférieures (cause employeur)	Différence mise en compte comme temps de travail effectif	Art. 9 CCT SAS
Heures inférieures (cause salarié)	Déduction selon modalités conventionnelles	Art. 9 CCT SAS
Congés sociaux	Pas de majoration	Art. 20 CCT SAS
Convenances personnelles	Dispositions spécifiques applicables	Art. 9.C.4 CCT SAS

Pratiques et recommandations

Utiliser un système de pointage fiable pour garantir la traçabilité des heures prestées et permettre la comparaison immédiate avec le PTI. Le registre de temps de travail doit être conservé et présentable à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (Art. [L.211-29](#)).

Formaliser par écrit toute modification du planning en respectant le délai de 7 jours calendaires (Art. 9.B.6 CCT SAS). En cas de modification imposée à moins de 3 jours, informer le salarié de son droit de refus pour raisons impérieuses (Art. [L.211-7](#) §3) et procéder à une **régularisation immédiate** sur la fiche de paie du mois concerné.

Identifier clairement les heures complémentaires des salariés à temps partiel et les rémunérer conformément aux dispositions contractuelles (Art. [L.123-4](#)), en maintenant une **documentation complète** garantissant l'égalité de traitement entre salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 9.B.6 CCT SAS 2025-2027	Établissement du PTI — délai de 7 jours calendaires
Art. 9.C.2 CCT SAS 2025-2027	Majoration automatique des heures dépassant le PTI
Art. 9.C.4 CCT SAS 2025-2027	Régulation des écarts pour convenances personnelles
Art. 20 CCT SAS 2025-2027	Congés sociaux — exception à la majoration
Art. L.211-7	Plan d'organisation du travail — délai légal de communication (5 jours francs) et droit de refus du salarié en cas de modification < 3 jours
Art. L.211-23	Heures supplémentaires — procédure de notification ou d'autorisation
Art. L.211-29	Enregistrement obligatoire du temps de travail (registre spécial ou fichier)
Art. L.123-4	Contenu du contrat à temps partiel — heures complémentaires

Dans le **secteur SAS**, la gestion des écarts entre PTI et heures prestées suit des règles conventionnelles spécifiques qui priment sur le droit commun. Le système de **crédits d'heures** constitue le mécanisme principal de régularisation, privilégiant la compensation par temps libre. Tout écart non traité selon les modalités SAS expose l'employeur à des sanctions sectorielles et à des réclamations devant la commission paritaire.

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.