

# Comment la convention SAS encadre-t-elle les heures de travail fractionnées dans une journée ?

## Réponse courte

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) encadre le **fractionnement des heures de travail** en limitant le nombre de périodes de travail effectif à **deux par journée**, sauf **accord écrit du salarié** validé par la délégation du personnel (Art. L.414-3). Chaque période doit durer au moins **trois heures consécutives**, et l'**amplitude maximale** de la journée ne peut dépasser **12 heures** (Art. 8 CCT SAS et Art. L.211-12 al. 2).

Entre deux périodes, une **interruption minimale de deux heures** est obligatoire. Ces interruptions ne sont **pas rémunérées** sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable. Le fractionnement doit être **prévu par contrat** ou avenant écrit, et le salarié doit être **informé clairement à l'avance**.

Les horaires de chaque fraction doivent figurer sur le **planning hebdomadaire** communiqué au moins **sept jours à l'avance** (Art. L.211-6), avec un **délai de prévenance de 48 heures** pour toute modification, sauf cas de force majeure. La **charge de la preuve** du respect de l'ensemble de ces conditions incombe à l'employeur.

## Définition

Le **fractionnement des heures de travail** désigne la répartition de la durée journalière de travail en **plusieurs périodes distinctes**, séparées par une ou plusieurs interruptions autres que la pause repas. Dans le secteur d'**Aide et de Soins (SAS)**, cette organisation vise à garantir la **continuité du service** et la prise en charge des bénéficiaires à différents moments de la journée, tout en respectant les droits des salariés.

Le fractionnement s'applique uniquement aux salariés relevant du **champ d'application de la convention collective SAS**, et doit être distingué des pauses légales ou des interruptions pour convenance personnelle.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il organiser et communiquer les horaires fractionnés ?

L'employeur doit communiquer le planning hebdomadaire précisant les horaires de chaque fraction au moins 7 jours à l'avance. Toute modification nécessite un délai de prévenance de 48 heures, sauf cas de force majeure. Il doit également documenter les accords individuels et consulter la délégation du personnel.

### Les interruptions entre les périodes de travail fractionnées sont-elles rémunérées ?

Non, les temps d'interruption entre deux périodes de travail effectif ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont donc pas rémunérés, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle plus favorable prévue par l'employeur.

### Qu'est-ce que le fractionnement des heures de travail selon la convention SAS ?

Le fractionnement des heures de travail désigne la répartition de la durée journalière de travail en plusieurs périodes distinctes, séparées par des interruptions autres que la pause repas. La convention SAS limite ce fractionnement à deux périodes de travail effectif par journée, sauf accord écrit du salarié validé par la délégation du personnel.

## Quelles sont les conditions pour fractionner les heures de travail d'un salarié SAS ?

Le fractionnement doit être prévu par contrat ou avenant écrit, justifié par la nature du service, et respecter plusieurs règles : chaque période doit durer au moins 3 heures consécutives, l'amplitude maximale ne peut dépasser 12 heures par jour, et une interruption minimale de 2 heures est obligatoire entre deux périodes.

## Conditions d'exercice

Le recours au fractionnement est strictement encadré par des conditions cumulatives.

Condition	Détail	Référence
<b>Justification par la nature du service</b>	Pics d'activité ou besoins organisationnels spécifiques	Art. 8 CCT SAS
<b>Prévision contractuelle</b>	Contrat de travail ou avenant écrit	Art. <u>L.121-7</u>
<b>Information préalable du salarié</b>	Claire et suffisante avant application	Art. <u>L.211-6</u>
<b>Maximum deux périodes</b>	Sauf accord exprès et écrit du salarié	Art. 8 CCT SAS
<b>Validation par la délégation</b>	Pour tout dépassement des deux périodes	Art. <u>L.414-3</u>
<b>Durée minimale</b>	Au moins trois heures consécutives par période	Art. 8 CCT SAS
<b>Égalité de traitement</b>	Pas de discrimination entre salariés	Arts. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u>

## Modalités pratiques

Les contraintes pratiques du fractionnement portent sur l'amplitude, les interruptions et la planification.

Élément	Règle	Référence
<b>Amplitude maximale</b>	12 heures entre début première période et fin dernière	Art. 8 CCT SAS et Art. <u>L.211-12</u> al. 2
<b>Interruption minimale</b>	2 heures entre deux périodes de travail effectif	Art. 8 CCT SAS
<b>Rémunération des interruptions</b>	Non rémunérées (pas de temps de travail effectif)	Sauf disposition plus favorable
<b>Planning hebdomadaire</b>	Horaires de chaque fraction communiqués 7 jours à l'avance	Art. <u>L.211-6</u>
<b>Modification du planning</b>	Délai de prévenance de 48 heures sauf force majeure	Art. 8 CCT SAS
<b>Traçabilité</b>	Accords individuels et horaires documentés	Art. <u>L.211-29</u>

## Pratiques et recommandations

**Limiter le recours au fractionnement** afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés, en réservant ce mode d'organisation aux situations où la continuité du service l'exige réellement.

**Formaliser systématiquement par écrit** l'accord du salarié lorsque le fractionnement excède deux périodes, et conserver ces accords dans le dossier du salarié pour justifier la conformité en cas de contrôle.

**Assurer la transparence** dans l'élaboration des plannings, en consultant régulièrement la délégation du personnel et en documentant les raisons opérationnelles justifiant le fractionnement.

**Prévoir des mesures compensatoires**, telles que des jours de repos supplémentaires, lorsque le fractionnement est fréquent, et s'assurer du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 8 CCT SAS 2025-2027	Organisation du temps de travail fractionné — amplitude, interruptions, périodes
Art. <a href="#">L.211-5</a>	Durée légale de travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. <a href="#">L.211-6</a>	Communication des horaires — délai de 7 jours
Art. <a href="#">L.211-12 al. 2</a>	Dérogation à 12 heures journalières par RGD et convention collective
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Traçabilité des horaires et conservation des données
Art. <a href="#">L.121-7</a>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail — avenant obligatoire
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel
Arts. <a href="#">L.241-1</a> et <a href="#">L.251-1</a>	Égalité de traitement et non-discrimination

Le **non-respect des règles** de fractionnement prévues par la convention SAS 2025-2027 expose l'employeur à des sanctions administratives et à des réclamations individuelles devant le tribunal du travail. Toute organisation fractionnée doit être **formalisée par écrit, documentée et conforme** à la législation en vigueur. La **charge de la preuve** du respect des conditions incombe à l'employeur.

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.