

Existe-t-il un plafond annuel d'heures prestables dans la convention SAS ?

Réponse courte

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) établit un **plafond annuel spécifique** basé sur la **durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA)** calculée et publiée chaque année par la **commission paritaire** du secteur. Ce plafond correspond environ à **1 820 heures annuelles** pour un salarié à temps plein, déduction faite des congés annuels, jours fériés légaux et congés conventionnels — soit sensiblement moins que le plafond légal général de 2 080 heures, offrant ainsi une protection renforcée aux salariés du secteur.

Toute heure prestée **au-delà de la DTSNA** est automatiquement **majorée** et intégrée dans le système de **crédits d'heures** prévu par la convention SAS 2025-2027 (art. 9.C.7). Un **maximum de 20 heures non-prestées** peut être reporté annuellement sans annulation, afin d'absorber les variations d'activité inhérentes au secteur d'aide et de soins. La modulation mensuelle s'effectue via les PRM ($\pm 10\%$ de la PRMM).

Définition

Dans le **secteur d'aide et de soins (SAS)**, le plafond annuel d'heures prestables correspond à la **durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA)** qui représente le nombre d'heures de travail effectif qu'un salarié peut légalement effectuer sur une année civile, **déduction faite** des congés annuels, jours fériés légaux et autres congés conventionnels.

La **convention SAS 2025-2027** (applicable aux salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social) établit un système spécifique basé sur la DTSNA calculée annuellement par la commission paritaire, les **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)** qui modulent cette durée, et le système de **crédits d'heures** pour la gestion des dépassements.

Questions fréquentes

Comment est calculée la durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA) dans le secteur SAS ?

La DTSNA est calculée annuellement par la commission paritaire selon la formule : $(40h \times 52 \text{ semaines})$ moins les congés annuels, jours fériés légaux et congés conventionnels. Elle est modulée mensuellement via les Périodes de Référence Mensuelles (PRM) avec une variation de $\pm 10\%$ de la PRMM.

Peut-on reporter des heures non-prestées d'une année sur l'autre dans la convention SAS ?

Oui, un maximum de 20 heures non-prestées peut être reporté annuellement sans annulation dans le cadre du système de crédits d'heures SAS. Au-delà de ce seuil, les heures non-prestées sont perdues et ne peuvent pas être reportées sur l'année suivante.

Que se passe-t-il si un salarié SAS dépasse la DTSNA ?

Toute heure prestée au-delà de la DTSNA est automatiquement majorée et intégrée dans le système de "crédits d'heures" prévu par la convention SAS. Ces heures excédentaires doivent être compensées prioritairement par du temps libre dans l'année, ou payées si la compensation n'est pas possible.

Quel est le plafond annuel d'heures prestables dans la convention SAS au Luxembourg ?

La convention SAS établit un plafond annuel basé sur la durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA) calculée par la commission paritaire, soit environ 1 820 heures annuelles pour un temps plein. Ce plafond est inférieur au plafond légal général de 2 080 heures et correspond au temps de travail effectif déduction faite des congés annuels, jours fériés et congés conventionnels.

Conditions d'exercice

La DTSNA dans le secteur SAS est calculée et appliquée selon les modalités définies par la commission paritaire.

Paramètre	Valeur ou règle
Durée hebdomadaire normale	40 heures pour un temps plein
Calcul DTSNA	(40h × 52 semaines) ? congés annuels ? jours fériés légaux ? congés conventionnels
Résultat approximatif	1 820 heures annuelles pour un temps plein SAS
Temps partiel	Prorata de la durée contractuelle
Modulation mensuelle	Via les PRM (±10 % de la PRMM)
Dépassement de la DTSNA	Majoration automatique et intégration dans les crédits d'heures
Report annuel	Maximum 20 heures non-prestées reportables sans annulation

Modalités pratiques

Le système de gestion de la DTSNA couvre trois niveaux d'application complémentaires.

Aspect	Modalité
Calcul annuel	Commission paritaire calcule et publie la DTSNA avant chaque année civile
Adaptation temps partiel	Prorata de la durée contractuelle appliqué automatiquement
Majoration des dépassements	Majoration automatique des heures excédant la DTSNA
Intégration crédits d'heures	Dépassements intégrés dans le système de crédits d'heures SAS
Compensation prioritaire	Priorité au temps libre dans l'année avant tout paiement
PTI mensuel	Respect des PRM calculées sur la DTSNA, contrôle du cumul annuel
Régularisation	En fin d'année contractuelle selon les soldes de crédits d'heures

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs du secteur SAS de **se référer annuellement** aux données chiffrées publiées par la commission paritaire et de **tenir un décompte précis** des heures prestées par rapport à la DTSNA. Les PTI doivent être **planifiés en tenant compte** du plafond annuel sectoriel dès le début de l'année civile.

Il convient d'**anticiper les besoins** pour éviter les dépassements excessifs et de **privilégier la compensation** par temps libre plutôt que le paiement. Les salariés doivent être **informés régulièrement** de leur situation au regard de la DTSNA, notamment à mi-année pour permettre les ajustements nécessaires.

La **spécificité du secteur SAS** nécessite une gestion particulièrement rigoureuse du temps de travail compte tenu des **exigences de continuité** des services.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 9.A.2 CCT SAS 2025-2027	Durée de travail semi-nette annuelle/mensuelle
Art. 9.A.3 CCT SAS 2025-2027	Période de référence mensuelle moyenne (PRMM)
Art. 9.A.4 CCT SAS 2025-2027	Périodes de référence mensuelles (PRM)
Art. 9.C.7 CCT SAS 2025-2027	Modèle crédits d'heures
Art. 5 CCT SAS 2025-2027	Commission paritaire — calculs des données chiffrées
Art. <u>L.211-5</u> à <u>L.211-9</u>	Durée légale du travail (subsidiatement)
Art. <u>L.211-23</u>	Heures supplémentaires

Le **plafond spécifique SAS** (DTSNA ? 1 820h) est **inférieur au plafond légal général** (2 080h), offrant une **protection renforcée** aux salariés du secteur. Tout dépassement de la DTSNA sans respect du système de crédits d'heures expose l'employeur à des **sanctions spécifiques** du secteur et à des réclamations devant la commission paritaire. La **maîtrise de ces spécificités** est essentielle pour une gestion conforme dans le secteur SAS.

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.