

La convention SAS impose-t-elle des dispositifs d'alerte en cas de dépassement des PRM ?

Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) ne prévoit **pas explicitement** de dispositifs d'alerte automatiques en cas de dépassement des **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)**. Elle impose en revanche un **contrôle rigoureux** du temps de travail et une **gestion préventive** des dépassements via le système de **crédits d'heures** et la surveillance de la **durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA)**.

L'employeur doit assurer un **suivi fiable et continu** du temps de travail dans le **PTI** (Plan de Travail Individuel) afin de garantir le respect des **PRM** et de la **DTSNA** pour chaque salarié. En cas de dérive, une **alerte manuelle ou automatisée** est fortement recommandée pour respecter les obligations sectorielles et éviter des sanctions devant la commission paritaire.

Définition

Les **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)** désignent, dans le secteur SAS, les **limites mensuelles** de temps de travail établies pour chaque salarié en respectant la **modulation de $\pm 10\%$** par rapport à la **Période de Référence Mensuelle Moyenne (PRMM)**. Ces PRM permettent une **flexibilité encadrée** tout en respectant la **durée de travail semi-nette annuelle**.

La **convention SAS 2025-2027** encadre spécifiquement les PRM individuelles dans le PTI de chaque salarié, le système de crédits d'heures pour les dépassements, la modulation selon les besoins des services d'aide et de soins, et la **surveillance** par la commission paritaire.

Questions fréquentes

Comment sont gérés les dépassements des PRM dans la convention SAS ?

Les dépassements des PRM sont gérés par le système de crédits d'heures SAS avec compensation automatique, priorité au temps libre plutôt qu'au paiement, suivi mensuel des soldes individuels et régularisation dans l'année civile. Les dépassements doivent être inscrits au Plan de Travail Individuel (PTI) et validés par les responsables hiérarchiques.

La convention SAS impose-t-elle des dispositifs d'alerte automatiques en cas de dépassement des PRM ?

Non, la convention collective SAS ne prévoit pas explicitement de dispositifs d'alerte automatiques en cas de dépassement des Périodes de Référence Mensuelles (PRM). Elle impose en revanche un contrôle rigoureux du temps de travail et une gestion préventive des dépassements via le système de crédits d'heures et la surveillance de la durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA).

Que sont les Périodes de Référence Mensuelles (PRM) dans le secteur SAS ?

Les PRM désignent les limites mensuelles de temps de travail établies pour chaque salarié du secteur SAS en respectant la modulation de $\pm 10\%$ par rapport à la Période de Référence Mensuelle Moyenne (PRMM). Elles permettent une flexibilité encadrée tout en respectant la durée de travail semi-nette annuelle.

Quelles sont les obligations de surveillance des PRM pour l'employeur SAS ?

L'employeur doit assurer un suivi fiable et continu du temps de travail dans le PTI, effectuer des relevés mensuels des heures prestées vs PRM, conserver les justificatifs pendant 5 ans, informer régulièrement la délégation du personnel et se soumettre au contrôle de la commission paritaire. Un système d'alerte interne est vivement recommandé pour garantir la conformité sectorielle.

Conditions d'exercice

Dans le secteur SAS, le suivi des PRM exige la satisfaction d'un ensemble de conditions organisationnelles.

Condition	Exigence
Établissement du PTI	Sur base du RTS, en respectant les PRM calculées
Période de référence	Mensuelle avec modulation $\pm 10\%$ de la PRMM
Dépassements	Intégration automatique dans les crédits d'heures SAS
Consultation	Délégation du personnel consultée pour toute modification du RTS
Suivi paritaire	Commission paritaire : calculs annuels et validation des dépassements
Respect DTSNA	Cumul annuel ne dépassant pas la durée de travail semi-nette

Modalités pratiques

La convention SAS 2025-2027 n'impose pas de dispositif technique d'alerte, mais exige un suivi rigoureux à plusieurs niveaux.

Niveau	Modalité
PTI — communication	Transmission 7 jours calendaires avant mise en application
PTI — dépassements prévisibles	Inscription des dépassements prévisibles au PTI, validation hiérarchique
Crédits d'heures	Compensation automatique des heures dépassant les PRM, priorité au temps libre
Suivi mensuel	Relevés des heures prestées vs PRM, soldes individuels actualisés
Régularisation annuelle	Dans l'année civile, avec information de la délégation du personnel
Conservation	Justificatifs conservés pendant 5 ans, contrôle par la commission paritaire

Pratiques et recommandations

Il est recommandé dans le secteur SAS de **mettre en place un outil** de suivi des PRM intégrant des seuils d'alerte et de **former les responsables** aux spécificités du système PRM et crédits d'heures. Une **vérification mensuelle** du respect des PRM pour chaque salarié est indispensable.

Il convient d'**anticiper les besoins sectoriels** pour éviter les dépassements systématiques et d'**associer la délégation du personnel** à la validation des procédures de suivi. Les dépassements et mesures correctives doivent être **documentés** systématiquement.

Il est également conseillé de **consulter la commission paritaire** en cas de difficultés récurrentes et de **coordonner** les pratiques avec les exigences d'agrément du secteur.

Cadre juridique

Référence	Objet
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) et limites
Art. 9.B.6 CCT SAS 2025-2027	Établissement du PTI respectant les PRM
Art. 9.C.7 CCT SAS 2025-2027	Système de crédits d'heures pour dépassements
Art. 5 CCT SAS 2025-2027	Commission paritaire — calculs et surveillance
Art. <u>L.211-29</u>	Relevé obligatoire du temps de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation délégation du personnel
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement

Même en l'absence d'une **obligation explicite d'alerte** dans la convention SAS, l'employeur demeure responsable du respect des PRM et de la DTSNA. En cas de dépassement non géré par le système de crédits d'heures, sa responsabilité peut être engagée devant la **commission paritaire**. Un système d'alerte interne adapté aux **spécificités SAS** constitue donc une **bonne pratique vivement recommandée** pour garantir la conformité sectorielle.

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.