

Quelle traçabilité est exigée pour la régularisation des excédents ou déficits horaires selon la convention SAS ?

Réponse courte

La traçabilité exigée pour la régularisation des excédents ou déficits horaires dans le cadre de la **convention collective SAS** impose à l'employeur de tenir, pour chaque salarié, un relevé individuel détaillé des heures prestées selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**, mentionnant la durée exacte du travail accompli chaque jour (art. L.211-29).

Ce relevé doit identifier clairement les excédents et déficits horaires sur la période de référence, être conservé pendant au moins **cinq ans** et être accessible à l'**ITM** et au salarié. Toute modification doit être justifiée, datée et signée par les deux parties. L'absence de traçabilité rigoureuse expose l'employeur à des sanctions et à la requalification des heures non tracées en **heures supplémentaires** selon les barèmes SAS.

Définition

Le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** selon la **convention collective SAS** permet à l'employeur du secteur d'aide et de soins de répartir la durée du travail sur une période de référence supérieure à la semaine, sans excéder **quatre mois**, conformément à l'article L.211-12 du Code du travail luxembourgeois et aux dispositions spécifiques de la convention SAS.

Les excédents ou déficits horaires désignent la différence entre les heures effectivement prestées et la durée normale de travail, calculée sur la période de référence selon le **PTI**. La traçabilité de ces excédents ou déficits vise à garantir le respect des droits des salariés du secteur SAS et la conformité aux obligations légales en matière de temps de travail.

Questions fréquentes

Comment valider et conserver les relevés horaires selon la convention SAS ?

Les relevés doivent être validés régulièrement par le salarié et l'employeur, idéalement chaque mois. Toute modification doit être justifiée, datée et signée par les deux parties. Les relevés doivent être conservés pendant 5 ans minimum et être accessibles à l'Inspection du travail et au salarié concerné.

Que risque l'employeur en cas d'absence de traçabilité des heures selon la convention SAS ?

L'absence de traçabilité rigoureuse constitue un manquement grave susceptible d'entraîner des sanctions administratives, des rappels de salaire et la requalification des heures non tracées en heures supplémentaires selon les barèmes SAS. La CCT SAS 2025-2027 renforce ces obligations notamment pour le calcul des nouvelles mesures comme la prime unique de 3.670€.

Quelle traçabilité l'employeur doit-il assurer pour les excédents et déficits horaires selon la convention SAS ?

L'employeur du secteur SAS doit tenir un relevé individuel et détaillé des heures effectivement prestées selon le Plan de Travail Individualisé (PTI) pour chaque salarié, mentionnant la durée exacte du travail accompli chaque jour. Ce relevé doit permettre d'identifier clairement les excédents et déficits horaires sur la période de référence et être conservé pendant au moins 5 ans.

Qui peut bénéficier du Plan de Travail Individualisé dans le secteur SAS ?

Tous les salariés du secteur d'aide et de soins concernés par un aménagement du temps de travail selon le PTI peuvent en bénéficier, sans distinction de fonction ou de service. L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés et cette obligation s'applique que le PTI soit instauré par accord collectif ou décision après consultation de la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

La traçabilité des excédents ou déficits horaires dans le secteur SAS constitue une obligation légale qui s'impose à tout employeur ayant instauré le dispositif PTI.

Condition	Détail
Champ d'application	Tout employeur du secteur SAS ayant instauré un PTI par accord collectif ou consultation de la délégation
Universalité	Tous les salariés du secteur SAS concernés par un aménagement PTI sans distinction
Égalité de traitement	L'employeur garantit une traçabilité individuelle pour chaque salarié
Services variables	Les 16 heures de congé supplémentaire par an doivent être intégrées dans le système
Protection des données	Le respect de la vie privée et du RGPD doit être assuré
Suivi quotidien	Suivi quotidien des heures prestées selon le PTI
Validation mensuelle	Validation mensuelle des relevés par le salarié
Archivage	Archivage sécurisé pendant 5 ans minimum avec accessibilité pour les contrôles <u>ITM</u>

Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS doit tenir des relevés répondant aux exigences précises de la convention collective et du Code du travail.

Élément obligatoire	Détail
Heures de travail	Date et heures précises de début et fin de travail chaque journée (art. L.211-29)
Pauses et repos	Pauses et temps de repos dûment enregistrés
Astreintes	Astreintes et temps d'intervention selon les standards SAS
Heures supplémentaires	Heures supplémentaires et majorations applicables
Absences	Absences et congés intégrés dans le relevé
Solde cumulé	Solde cumulé des excédents/déficits sur la période de référence
Régularisation	Régularisation en fin de période de référence par compensation ou paiement selon barèmes SAS
Conservation	Conservation des relevés pendant 5 ans minimum, accessibles à l' ITM et au salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'utiliser un **système informatisé** de gestion du temps adapté aux spécificités du secteur SAS, permettant une saisie quotidienne, horodatée et sécurisée des heures selon le PTI. Les relevés doivent être validés régulièrement par le salarié et l'employeur, idéalement **chaque mois**, afin de prévenir toute contestation ultérieure.

Toute **modification ou correction** apportée au relevé doit être justifiée, datée et signée par les deux parties. Il est conseillé d'**informer régulièrement** les salariés du secteur SAS de leur solde d'heures, notamment à l'approche de la clôture de la période de référence, pour anticiper d'éventuelles régularisations.

La **transparence**, la **traçabilité** et l'encadrement humain des opérations de régularisation sont essentiels pour éviter les litiges et garantir la conformité avec la **convention collective SAS**. Une coordination avec les équipes opérationnelles est indispensable pour maintenir la **continuité des soins** lors des régularisations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.211-12	Organisation du temps de travail sur une période de référence — durées maximales journalière et hebdomadaire
Article L.211-13	Secteurs à pointes saisonnières — modalités spécifiques d'aménagement
Article L.211-29	Obligation de tenue et de conservation des relevés individuels du temps de travail
Article L.414-3	Consultation et information de la délégation du personnel
Articles L.261-1 et suivants	Droit d'accès du salarié à ses données de temps de travail
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Dispositions relatives au PTI et à la traçabilité
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Règlement (UE) 2016/679	RGPD — protection des données à caractère personnel

L'absence de traçabilité rigoureuse des excédents ou déficits horaires dans le cadre de la **convention collective SAS** constitue un **manquement grave** susceptible d'entraîner des sanctions administratives, des rappels de salaire et la requalification des heures non tracées en heures supplémentaires selon les barèmes SAS. Il est impératif de veiller à la **régularité**, à l'**exactitude** et à la **conservation** des relevés individuels pour chaque salarié du secteur SAS concerné, tout en respectant la protection des données personnelles et les contraintes de **continuité des soins**.

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.