

# Comment gérer les périodes de référence et crédits d'heures d'un salarié SAS lors de la rupture du contrat ?

## Réponse courte

Lors de la rupture du contrat de travail dans le secteur SAS, l'employeur doit obligatoirement solder les excédents ou déficits d'heures selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** et les modalités prévues par la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Les soldes sont convertis en valeur monétaire selon les barèmes SAS : si positif, bonifié au salarié ; si négatif, remboursé par le salarié à l'employeur selon les grilles de rémunération du secteur.

La liquidation doit respecter les délais légaux de paiement (art. [L.125-7](#)) et tenir compte des spécificités du secteur (astreintes, horaires variables, continuité des soins). Le calcul s'effectue sur la base du **salaire horaire moyen SAS** (salaire brut mensuel ÷ 173 heures) et de la **valeur du point indiciaire** en vigueur (23,40072 €, cote 968.04 points au 1er mai 2025). Le **pécule de vacances** (42 points indiciaires) et la **prime unique** (3 670 € bruts, juin 2025) sont proratisés selon la période effective travaillée et doivent être intégrés dans le solde de tout compte conformément à l'article 27 CCT SAS 2025-2027.

## Définition

Les **excédents ou déficits d'heures** dans le secteur SAS correspondent aux différences entre les heures effectivement prestées et les heures prévues au **PTI** sur la période de référence. Ce système institué par la **convention collective SAS** permet de gérer les variations horaires liées aux spécificités du secteur d'aide et de soins (horaires variables, astreintes, continuité des soins).

Le **PTI** (Plan de Travail Individualisé) définit l'organisation personnalisée du temps de travail pour chaque salarié du secteur SAS, tenant compte des contraintes de service et des besoins de **continuité des soins**. Il constitue la référence pour le calcul des soldes d'heures en fin de contrat.

## Questions fréquentes

### Comment calculer les excédents ou déficits d'heures lors de la rupture d'un contrat SAS au Luxembourg ?

Le calcul s'effectue en comparant les heures effectivement prestées aux heures prévues au Plan de Travail Individualisé (PTI) sur la période de référence. Le solde est converti en valeur monétaire selon le salaire horaire moyen SAS (salaire brut mensuel ÷ 173 heures) et la valeur du point indiciaire SAS de 23,40072€. Si le solde est positif, il est bonifié au salarié ; si négatif, il doit être remboursé par le salarié selon les grilles de rémunération du secteur.

### Quand et comment l'employeur doit-il procéder au paiement des soldes d'heures SAS ?

L'employeur doit respecter les délais légaux de paiement selon l'article L.125-7 du Code du travail. Le solde positif est payé avec la dernière paie ou le solde de tout compte, tandis que le solde négatif peut être récupéré par retenue sur la dernière paie ou remboursement par le salarié. La liquidation doit tenir compte du pécule de vacances (42 points indiciaires) et de la prime unique (3 670€) proratisés.

## Quelles spécificités du secteur SAS influencent le calcul des soldes d'heures ?

Le secteur SAS présente des spécificités liées à la continuité des soins : horaires variables, astreintes, travail de nuit, et services nécessitant une adaptation permanente. Les services à horaires variables bénéficient de 16h supplémentaires par an, et toutes les majorations conventionnelles (nuit, astreintes) sont prises en compte dans le calcul selon les barèmes SAS actualisés de la convention collective 2025-2027.

## Qui est concerné par la liquidation des soldes d'heures dans le secteur SAS ?

Tous les salariés du secteur SAS (aide et soins) sont concernés lors de la rupture de leur contrat de travail, qu'ils soient à temps plein ou temps partiel. La convention collective SAS 2025-2027 impose cette liquidation obligatoire pour tous les contrats, avec des modalités spécifiques pour les services à horaires variables qui bénéficient de 16h de congé supplémentaire par an.

## Conditions d'exercice

La liquidation des excédents ou déficits d'heures lors de la rupture est régie par des principes clairs définis par la convention collective SAS.

Condition	Détail
<b>Conversion automatique</b>	Les soldes d'heures sont convertis en valeur monétaire selon les barèmes SAS
<b>Différence PTI/effectif</b>	Prise en compte de la différence entre les heures prévues au PTI et le travail effectif
<b>Principe solde positif</b>	Solde positif bonifié au salarié avec la dernière paie
<b>Principe solde négatif</b>	Solde négatif remboursé par le salarié (retenue ou remboursement)
<b>Délais légaux</b>	Respect des délais légaux de paiement (art. <a href="#">L.125-7</a> )
<b>Salariés à temps partiel</b>	Calcul au prorata de la quotité de travail
<b>Contrats en cours d'année</b>	Proratisation selon la période effective
<b>Services variables</b>	Application des dispositions spécifiques (16 h supplémentaires)

## Modalités pratiques

L'établissement du décompte final et la liquidation suivent un processus structuré selon la convention collective SAS.

Étape	Détail
<b>Calcul du solde</b>	Calculer les heures effectuées par rapport au PTI sur la période de référence
<b>Vérification</b>	Contrôler la différence entre heures planifiées et heures réellement effectuées
<b>Spécificités</b>	Tenir compte des astreintes, horaires de nuit et services variables
<b>Base de calcul</b>	Salaire horaire moyen = salaire brut mensuel SAS ÷ 173 heures
<b>Valeur du point</b>	Application de la valeur du point indiciaire SAS : 23,40072 € (cote 968.04 points)
<b>Majorations</b>	Prise en compte des majorations conventionnelles (nuit, astreintes)
<b>Pécule et prime</b>	Prise en compte du pécule de vacances (42 points) et de la prime unique (3 670 €) proratisés
<b>Documentation</b>	Relevé détaillé, justificatifs, calculs de conversion et preuves de paiement

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **tenir un suivi rigoureux** des heures selon le PTI tout au long du contrat, et d'**informer mensuellement** le salarié de l'état de ses heures via le relevé conforme aux standards SAS. Toutes les variations d'horaires liées aux contraintes de **continuité des soins** doivent être documentées, et les spécificités des **services à horaires variables** intégrées dans le suivi.

Il convient de **calculer avec précision** les heures effectives pour les contrats débutant ou finissant en cours d'année, d'**archiver** tous les PTI et relevés d'heures pour justifier les calculs de liquidation, et de **coordonner** avec les équipes opérationnelles pour assurer la traçabilité des prestations.

Les gestionnaires RH doivent **établir des procédures claires** de liquidation des soldes, être formés aux spécificités du calcul SAS, et **conserver** tous les justificatifs pendant 5 ans minimum.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.125-7</u></b>	Délais de paiement des créances salariales
<b>Article <u>L.211-29</u></b>	Obligations de traçabilité des heures de travail
<b>Articles <u>L.123-1</u> et suivants</b>	Modification et rupture du contrat de travail
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	PTI, modalités de liquidation, grilles de rémunération, valeur du point indiciaire (23,40072 €)
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles
<b>Article 27 CCT SAS 2025-2027</b>	Pécule de vacances (42 points indiciaires) et prime unique (3 670 €)

La liquidation des excédents ou déficits d'heures est une obligation légale découlant de la **convention collective SAS**. Toute erreur de calcul ou non-respect des procédures peut entraîner des réclamations et des litiges devant le tribunal du travail. Il est essentiel de suivre précisément les dispositions de la convention SAS et de documenter toutes les étapes pour assurer la conformité, en tenant compte des spécificités du secteur d'aide et de soins et des 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.