

# Quel est le régime horaire applicable au personnel éducatif de nuit sous la convention collective SAS ?

## Réponse courte

Le personnel éducatif de nuit sous **convention collective SAS** est soumis à un régime spécifique limitant le travail à **8 heures** en moyenne par période de 24 heures calculée sur 7 jours (art. [L.211-15](#)), entre **22h00 et 6h00** (art. [L.211-14](#)), selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**. La durée hebdomadaire ne peut excéder **40 heures** sur une période de référence, avec pause obligatoire de **30 minutes** par vacation de 6 heures ou plus, et application des barèmes de rémunération spécifiques au secteur SAS.

Le travail de nuit nécessite un **accord écrit** du salarié (art. [L.211-15](#) al. 2), une **aptitude médicale** validée par la médecine du travail et un suivi médical renforcé avec visites semestrielles obligatoires. Les majorations nocturnes s'appliquent selon les grilles SAS. La rémunération est calculée sur la base de la **valeur du point indiciaire SAS de 23,40072 €**. Un planning doit être communiqué au minimum 7 jours de calendrier à l'avance, et les desiderata des salariés sont pris en compte selon les procédures de la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027).

## Définition

Le travail de nuit dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins) désigne toute activité exercée entre **22h00 et 6h00** par le personnel éducatif (éducateurs diplômés, gradués, spécialisés) assurant l'accompagnement et la surveillance des usagers pendant la période nocturne. Cette définition s'applique conformément à l'article [L.211-14](#) du Code du travail luxembourgeois et aux dispositions spécifiques de la **convention collective SAS 2025-2027**.

Dans le secteur SAS, le travail de nuit revêt une importance particulière en raison des besoins de **continuité des soins** et de l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité (personnes âgées, personnes handicapées, enfants en difficulté).

## Questions fréquentes

### Comment est organisée la planification du travail de nuit dans le secteur SAS ?

Le planning doit être communiqué au minimum 7 jours de calendrier à l'avance, avec un PTI établi pour au moins un mois. Les desiderata des salariés sont pris en compte selon les procédures SAS, et un repos journalier de 11 heures consécutives minimum doit être respecté entre deux vacations.

### Quelle est la durée maximale de travail autorisée pour le personnel éducatif de nuit SAS ?

Le personnel éducatif de nuit est limité à 8 heures consécutives par vacation entre 22h00 et 6h00, avec une durée hebdomadaire maximale de 40 heures sur la période de référence selon le Plan de Travail Individualisé (PTI). Une pause obligatoire de 30 minutes s'applique pour toute vacation de 6 heures ou plus.

### Quelles majorations s'appliquent au personnel éducatif de nuit sous convention SAS ?

Le personnel de nuit bénéficie de la rémunération de base selon les grilles SAS avec la valeur du point indiciaire à 23,40072€, plus les majorations nocturnes prévues par la convention collective. Un repos compensateur s'applique pour les heures supplémentaires de nuit selon les barèmes SAS spécifiques.

### Quelles sont les conditions pour travailler de nuit comme personnel éducatif sous la convention collective SAS ?

Le travail de nuit dans le secteur SAS nécessite un accord écrit du salarié, une aptitude médicale validée par la médecine du travail, et un suivi médical renforcé avec des contrôles semestriels obligatoires. L'employeur doit également informer préalablement la délégation du personnel et respecter les durées maximales de travail selon la convention collective SAS.

## Conditions d'exercice

L'affectation au travail de nuit dans le secteur SAS requiert le respect de conditions strictes et d'un suivi médical renforcé.

Condition	Détail
<b>Accord écrit</b>	Accord écrit du salarié requis (art. <a href="#">L.211-15</a> al. 2)
<b>Aptitude médicale</b>	Aptitude spécifique validée par la médecine du travail avant affectation
<b>Information délégation</b>	Information préalable de la délégation du personnel
<b>Durées maximales</b>	Respect des durées maximales selon la convention collective SAS
<b>Surveillance adaptée</b>	Garantie d'une surveillance adaptée des usagers selon les standards du secteur
<b>Visite préalable</b>	Visite médicale préalable à l'affectation
<b>Contrôles médicaux</b>	Contrôles médicaux semestriels obligatoires
<b>Retour au jour</b>	Droit de retour à un poste de jour en cas d'inaptitude médicale
<b>Rotation équitable</b>	Rotation équitable entre membres du personnel volontaires

## Modalités pratiques

Le régime horaire du personnel éducatif de nuit selon la convention collective SAS repose sur des durées et une organisation précises.

Modalité	Détail
<b>Durée maximale</b>	8 heures en moyenne par période de 24 heures calculée sur 7 jours (art. L.211-15)
<b>Durée hebdomadaire</b>	40 heures maximum sur période de référence selon le PTI
<b>Pause obligatoire</b>	30 minutes pour toute vacation ? 6 heures
<b>Repos journalier</b>	11 heures consécutives minimum entre deux vacations
<b>Planning</b>	Communiqué 7 jours de calendrier à l'avance minimum
<b>PTI</b>	Établi pour au moins un mois de calendrier
<b>Rémunération de base</b>	Selon grilles SAS avec valeur du point indiciaire 23,40072 €
<b>Majorations nocturnes</b>	Prévues par la convention collective SAS
<b>Horaires variables</b>	16 heures de congé supplémentaire par an pour les services variables

## Pratiques et recommandations

L'employeur du secteur SAS doit **privilégier le volontariat** pour les postes de nuit, **assurer un suivi médical renforcé** avec visites semestrielles, et **maintenir une traçabilité** des horaires selon les standards du secteur SAS. Des **rotations équitables** entre équipes doivent être organisées en tenant compte de la continuité des soins.

Il convient de **prévoir des dispositifs de sécurité** adaptés aux usagers du secteur, de **former spécifiquement** le personnel aux interventions nocturnes dans le contexte SAS, et de **mettre en place des procédures d'urgence** nocturnes avec disponibilité d'un encadrement en cas de besoin.

Il est essentiel de **coordonner** avec les équipes de jour pour assurer la continuité des soins, d'**appliquer** les grilles de rémunération SAS pour les majorations nocturnes, et de **documenter** toutes les interventions et incidents nocturnes. L'organisation de la charge de travail doit respecter l'équilibre vie professionnelle/vie privée en tenant compte de la fatigue induite par le travail nocturne.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-14</a>	Définition du travail de nuit (22h00 à 6h00) et qualification du salarié de nuit
Art. <a href="#">L.211-15</a>	Durée maximale du travail de nuit : 8 h en moyenne par période de 24 h sur 7 jours
Art. <a href="#">L.211-6</a> à <a href="#">L.211-10</a>	Durée du travail et limites maximales hebdomadaires
Art. <a href="#">L.211-12</a>	Durée maximale journalière (10 h) et repos hebdomadaire
Art. <a href="#">L.231-11</a>	Repos hebdomadaire de 44 heures consécutives
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.312-1</a> à <a href="#">L.312-8</a>	Protection des salariés et surveillance médicale
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Dispositions relatives au travail de nuit, au PTI et aux majorations
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Tout manquement aux dispositions sur le travail de nuit selon la **convention collective SAS** expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Une attention particulière doit être portée au respect des temps de repos et à la **traçabilité** des horaires effectués selon les standards du secteur. Dans le secteur SAS, la gestion du personnel de nuit doit impérativement tenir compte des contraintes de **continuité des soins** et de la qualité de l'accompagnement des usagers, notamment les personnes âgées, handicapées et les enfants en difficulté.

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.