Peut-on intégrer des temps de réunion obligatoires dans le calcul des heures prestées dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Les temps de réunion obligatoires peuvent être **intégrés dans le calcul** des heures prestées dans le secteur SAS, à condition que la réunion soit expressément **imposée par l'employeur** et que la participation du salarié soit effective. Ce principe s'applique quel que soit le lieu ou l'horaire de la réunion, dès lors que la présence est requise pour des raisons liées à la **continuité des soins** ou à la formation professionnelle.

Ces temps doivent être enregistrés précisément selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** et, s'ils ont lieu en dehors de l'horaire normal de travail, comptabilisés comme **heures supplémentaires** selon les barèmes de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal depuis le 31 janvier 2025. L'employeur doit documenter et justifier ces périodes pour garantir la conformité et prévenir tout litige devant le tribunal du travail.

Définition

Les heures prestées dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins) désignent la période pendant laquelle un salarié se trouve à la disposition de l'employeur, exécute ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles. Les réunions obligatoires, qu'elles soient organisées en présentiel ou à distance, constituent des périodes imposées par l'employeur où la présence effective du salarié est requise pour des motifs professionnels liés au secteur d'aide et de soins.

Dans le secteur SAS, ces réunions peuvent concerner la **continuité des soins**, la formation professionnelle obligatoire, les transmissions entre équipes, ou les réunions de coordination avec les équipes médicales. Ce temps de réunion obligatoire est assimilé à du temps de travail effectif selon le **PTI**, indépendamment du lieu ou du mode de tenue de la réunion.

Questions fréquentes

Comment sont comptabilisées les réunions obligatoires qui ont lieu en dehors des horaires normaux selon la convention SAS ?

Les réunions obligatoires en dehors de l'horaire normal selon le PTI sont comptabilisées comme heures supplémentaires selon les barèmes de la convention collective SAS (23,40072€/point). L'employeur doit respecter les plafonds légaux et documenter ces heures pour garantir la traçabilité et la conformité aux standards du secteur.

Peut-on intégrer les temps de réunion obligatoires dans le calcul des heures prestées dans le secteur SAS ?

Oui, les temps de réunion obligatoires peuvent être intégrés dans le calcul des heures prestées dans le secteur SAS, à condition que la réunion soit expressément imposée par l'employeur et que la participation du salarié soit effective. Ces temps doivent être enregistrés selon le Plan de Travail Individualisé (PTI) et comptabilisés comme heures supplémentaires s'ils ont lieu en dehors de l'horaire normal.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles conditions doivent être réunies pour qu'une réunion soit considérée comme temps de travail effectif dans le secteur SAS ?

Deux conditions cumulatives sont requises : la réunion doit être expressément imposée par l'employeur par convocation formelle ou directive claire, et la participation du salarié doit être effective. Le caractère obligatoire s'applique quel que soit le lieu ou l'horaire, dès lors que la présence est requise pour des raisons professionnelles liées à la continuité des soins ou à la formation.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour documenter les temps de réunion obligatoires dans le secteur SAS ?

L'employeur doit assurer l'enregistrement précis des temps de réunion dans les systèmes de pointage, fournir une convocation écrite précisant le caractère obligatoire, justifier la nécessité professionnelle liée aux besoins du secteur, et maintenir une documentation complète pour la traçabilité et les contrôles selon la CCT SAS 2025-2027.

Conditions d’exercice

Pour que le temps de réunion obligatoire soit intégré dans le calcul des heures prestées dans le secteur SAS, deux conditions cumulatives doivent être réunies.

Condition	Exigence
Caractère obligatoire	Réunion expressément imposée par l'employeur, par convocation formelle ou directive claire
Participation effective	Le salarié est présent et ne peut disposer librement de son temps
Lieu ou mode	Peu importe (présentiel, site externe, visioconférence)
Horaire	Pendant ou en dehors des heures normales selon le PTI
Convocation écrite	Précisant le caractère obligatoire et la justification professionnelle
Respect des repos	Temps de repos légaux maintenus (Art. L.211-16 et L.231-11)

Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS doit veiller à l'**enregistrement précis** des temps de réunion obligatoires dans les systèmes de pointage selon les standards de **traçabilité** du secteur.

Situation	Traitement
Réunion en horaire normal	Intégration directe dans le PTI
Réunion hors horaire normal	Heures supplémentaires selon grilles SAS (23,98574 €/point)
Déplacement hors site	Uniquement l'excédent du trajet habituel domicile-travail
Réunion à distance	Temps de connexion effective comptabilisé
Services à horaires variables	Planification tenant compte des 16 h de congé supplémentaire/an

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Formaliser les modalités de convocation, de participation et de comptabilisation des réunions obligatoires par note de service conforme à la **convention collective SAS**, règlement interne ou accord collectif.

Informer clairement les salariés sur la prise en compte de ces temps dans le calcul des heures prestées et **assurer** que la participation ne conduit pas à un dépassement illicite de la durée maximale de travail journalière ou hebdomadaire.

Documenter le caractère obligatoire de chaque réunion, leur durée et les modalités de participation : en cas de contestation, la charge de la preuve du caractère obligatoire incombe à l'**employeur**.

Planifier les réunions de manière anticipée en tenant compte des contraintes de **continuité des soins**, des astreintes et des horaires de nuit, avec une rotation équitable de la participation.

Garantir l'**égalité de traitement** entre salariés et former les managers sur les obligations de comptabilisation spécifiques au secteur SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif : à la disposition de l'employeur, selon ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles
Art. L.211-5	Durée légale du travail : 8 h/jour, 40 h/semaine
Arts. L.211-22 à L.211-27	Travail supplémentaire : conditions de réalisation et rémunération
Art. L.211-16	Temps de repos quotidien (entre deux journées de travail)
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
Art. L.414-3	Information et consultation des représentants du personnel
CCT SAS 2025-2027	Dispositions relatives aux réunions obligatoires et au PTI — signée le 27 novembre 2024 (ITM Luxembourg)
Loi du 24 juillet 2023	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Relative aux organismes du secteur social

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'absence de comptabilisation des temps de réunion obligatoires expose l'employeur du secteur SAS à des **sanctions administratives**, à des réclamations salariales selon les barèmes SAS et à des risques de contentieux devant le tribunal du travail. Il est impératif de documenter la **nature obligatoire** des réunions, leur durée et les modalités de participation, afin de prévenir tout litige relatif au temps de travail, en tenant compte des contraintes de **continuité des soins**. La CCT SAS 2025-2027 renforce ces obligations avec l'introduction de nouveaux standards de traçabilité et de transparence.

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.