

En cas de remplacement imprévu, comment intégrer les heures dans le cycle du remplaçant dans le secteur SAS ?

Réponse courte

En cas de remplacement imprévu dans le secteur SAS, les heures effectuées par le salarié remplaçant doivent être **intégrées dans son cycle de travail** selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** en respectant les limites légales de durée maximale (**10 heures par jour, 48 heures par semaine** selon Art. L.211-12) et les temps de repos obligatoires. L'employeur doit notifier par écrit toute modification de planning, en précisant le caractère temporaire et la durée du remplacement lié à la **continuité des soins**.

Les heures supplémentaires réalisées lors du remplacement sont imputées sur le cycle en cours selon la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** et intégrées dans le calcul du temps de travail moyen sur la période de référence. Si la durée normale du cycle est dépassée, ces heures sont considérées comme **heures supplémentaires** et doivent être rémunérées selon les barèmes SAS ou récupérées selon les dispositions conventionnelles.

Définition

Le remplacement imprévu dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins) correspond à la situation où un salarié est sollicité, **sans préavis**, pour assurer temporairement les fonctions d'un collègue absent pour cause de maladie, d'accident ou d'urgence familiale, afin de maintenir la **continuité des soins** aux usagers. Cette intervention doit s'inscrire dans le respect du régime du temps de travail applicable au remplaçant selon son **PTI**.

Le traitement des heures effectuées dans ce cadre implique leur intégration dans le cycle de travail du salarié remplaçant, tout en respectant les règles relatives à la durée maximale du travail, aux temps de repos et à la **traçabilité** des horaires selon les standards du secteur SAS.

Questions fréquentes

Comment intégrer les heures de remplacement imprévu dans le cycle de travail d'un salarié du secteur SAS ?

Les heures de remplacement imprévu doivent être intégrées dans le Plan de Travail Individualisé (PTI) du salarié remplaçant en respectant les limites légales (10h/jour, 48h/semaine) et les temps de repos obligatoires (11h journalières, 44h hebdomadaires). L'employeur doit notifier par écrit la modification du PTI en précisant le caractère temporaire et la durée du remplacement.

Comment sont traitées les heures supplémentaires lors d'un remplacement imprévu dans le secteur SAS ?

Les heures supplémentaires effectuées lors du remplacement sont imputées sur le cycle en cours et intégrées dans le calcul du temps de travail moyen. Si la durée normale du cycle est dépassée, ces heures sont rémunérées selon les barèmes de la convention collective SAS ou récupérées selon les dispositions conventionnelles.

Quelles obligations de traçabilité l'employeur doit-il respecter pour les remplacements imprévus ?

L'employeur doit assurer la traçabilité des heures effectivement prestées par le remplaçant selon les standards du secteur SAS, distinctes de son horaire initial selon le PTI. Ces heures doivent être intégrées dans le décompte global du cycle de travail avec une notification écrite et une justification des adaptations opérées.

Quelles sont les conditions pour recourir à un remplacement imprévu dans le secteur SAS ?

Le remplacement imprévu doit répondre à une nécessité objective et temporaire (maladie, accident, urgence familiale) pour assurer la continuité des soins. L'employeur doit informer formellement le remplaçant, respecter les durées maximales de travail et garantir la compatibilité avec le contrat de travail et la convention collective SAS.

Conditions d'exercice

Le recours à un remplacement imprévu dans le secteur SAS doit répondre à une nécessité objective, temporaire et justifiée, notamment pour assurer la **continuité des soins**.

Condition	Exigence
Justification objective	Absence soudaine d'un salarié (maladie, urgence familiale)
Notification écrite	Au remplaçant, précisant nature et durée du remplacement
Durée maximale journalière	10 heures (Art. L.211-12)
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (Art. L.211-12)
Repos quotidien	11 heures consécutives minimum (Art. L.211-16)
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives minimum (Art. L.231-11)
Compatibilité contractuelle	Avec le contrat de travail et la CCT SAS
Égalité de traitement	Entre salariés (Art. L.241-1)

Modalités pratiques

L'intégration des heures de remplacement dans le cycle du remplaçant du secteur SAS s'effectue selon les modalités suivantes.

Situation	Traitement
Notification	Par écrit (courriel, note interne ou avenant) avec mention du caractère temporaire
Heures dans le cycle	Imputées sur le cycle en cours, intégrées dans le calcul de la moyenne
Heures excédant le cycle	Heures supplémentaires, rémunérées ou récupérées selon CCT SAS
Repos obligatoires	Maintenus même en cas de remplacement imprévu
Traçabilité	Heures distinctes de l'horaire initial selon le PTI (Art. <u>L.211-29</u>)
Calcul rémunération	Valeur du point indiciaire SAS : 23,40072 € (taux 968,04)
Services variables	Prise en compte des 16 h de congé supplémentaire/an

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne de gestion des remplacements imprévus spécifique au secteur SAS, incluant la désignation de salariés référents et la formalisation systématique des modifications du **PTI**.

Anticiper les risques de dépassement des seuils légaux et **veiller** à la transparence dans la communication avec le salarié concerné, en garantissant l'**égalité de traitement** entre les membres du personnel.

Analyser l'organisation du travail en cas de récurrence des remplacements imprévus, afin d'éviter une surcharge chronique et d'assurer la conformité avec les obligations en matière de santé, sécurité et encadrement humain.

Tenir une liste de salariés volontaires pour les remplacements et mettre en place une procédure de notification rapide et traçable, avec suivi des impacts sur les cycles de travail.

Former les équipes aux protocoles d'urgence et aux obligations de comptabilisation des heures de remplacement dans le secteur SAS, en coordination avec les équipes médicales.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.211-1	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-5	Durée légale : 8 h/jour, 40 h/semaine
Arts. L.211-6 à L.211-9	Périodes de référence et Plan d'Organisation du Travail
Art. L.211-12	Durée maximale : 10 h/jour, 48 h/semaine
Arts. L.211-22 à L.211-27	Travail supplémentaire : procédure, compensation, paiement
Art. L.211-16	Temps de repos quotidien
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
Art. L.211-29	Tenue du registre spécial des heures (traçabilité)
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination ; égalité de traitement
Art. L.414-3	Information et consultation des représentants du personnel
CCT SAS 2025-2027	Dispositions relatives aux remplacements 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

L'employeur du secteur SAS doit veiller à ne pas recourir de manière **abusive ou systématique** au remplacement imprévu, sous peine de voir requalifiées les heures prestées en heures supplémentaires structurelles selon les barèmes SAS, avec les conséquences financières et juridiques afférentes. Toute contestation du salarié sur l'intégration des heures doit être traitée sans délai, avec **justification écrite** des adaptations opérées selon la **convention collective SAS**. La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, renforce les obligations en matière de protection des salariés et de gestion optimisée des remplacements.

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.