

Les heures majorées (dimanche, nuit) sont-elles intégralement prises en compte dans le repos hebdomadaire obligatoire dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

Les heures majorées effectuées la nuit ou le dimanche dans le secteur SAS sont **intégralement prises en compte comme du temps de travail effectif** pour le calcul du repos hebdomadaire obligatoire au Luxembourg. Cela signifie qu'elles entrent dans le décompte servant à déterminer l'octroi du repos hebdomadaire selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**.

La **majoration salariale** selon les barèmes de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (taux nuit 25 %, plancher légal 15 % — Art. L.162-12 al. 3) associée à ces heures n'a **aucune incidence** sur la durée du repos hebdomadaire minimum auquel le salarié a droit. Le repos compensatoire, lorsqu'il est nécessaire pour maintenir la **continuité des soins**, est également indépendant des majorations salariales perçues : repos et rémunération constituent deux droits distincts et cumulatifs.

Définition

Le **repos hebdomadaire obligatoire** dans le secteur SAS correspond à la période de repos minimum d'au moins **44 heures consécutives** au cours de chaque période de sept jours, conformément à l'article L.231-11 du Code du travail luxembourgeois. Les **heures majorées** dans le secteur SAS désignent les heures de travail effectuées durant des périodes spécifiques, telles que la nuit (entre **22h00 et 6h00**) ou le dimanche, qui donnent lieu à une rémunération majorée selon les grilles de la **convention collective SAS**.

Dans le secteur d'aide et de soins, le travail de nuit et dominical est souvent nécessaire pour assurer la **continuité des soins** aux usagers, notamment dans les établissements résidentiels et les services à **horaires variables**.

Questions fréquentes

Comment est organisé le repos compensatoire quand le repos hebdomadaire ne peut être accordé le dimanche ?

Si le repos hebdomadaire ne peut être accordé le dimanche en raison des contraintes de continuité des soins, un repos compensatoire d'au moins 44 heures consécutives doit être octroyé dans un délai de 3 semaines maximum. Ce repos compensatoire est indépendant des majorations salariales perçues selon les grilles SAS pour le travail dominical ou de nuit.

Les heures majorées de nuit et du dimanche comptent-elles dans le calcul du repos hebdomadaire obligatoire dans le secteur SAS ?

Oui, les heures majorées effectuées la nuit ou le dimanche dans le secteur SAS sont intégralement prises en compte comme du temps de travail effectif pour le calcul du repos hebdomadaire obligatoire. La majoration salariale selon les barèmes de la convention collective SAS n'a aucune incidence sur la durée du repos hebdomadaire minimum de 44 heures consécutives auquel le salarié a droit.

Peut-on compenser l'absence de repos hebdomadaire par une majoration salariale dans le secteur SAS ?

Non, il est strictement interdit de compenser l'absence de repos hebdomadaire par une simple majoration de salaire, même selon les grilles SAS. L'employeur qui ne respecte pas l'octroi du repos hebdomadaire obligatoire s'expose à des sanctions administratives et pénales, indépendamment des majorations salariales versées pour le travail de nuit ou du dimanche.

Qui peut effectuer du travail de nuit et dominical dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Le travail de nuit et dominical dans le secteur SAS est strictement encadré et n'est autorisé que dans les situations expressément prévues par la loi, notamment pour assurer la continuité des soins aux usagers. L'employeur doit obtenir les autorisations nécessaires, respecter les conditions de santé et sécurité, et consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-3.

Conditions d'exercice

Le recours au travail de nuit et au travail dominical dans le secteur SAS est strictement encadré par la loi et la **convention collective SAS**. Des conditions particulières doivent être respectées.

Condition	Exigence
Travail de nuit	Autorisé dans les secteurs prévus, sous conditions de santé/sécurité (Arts. L.211-13 à L.211-15)
Travail dominical	Soumis aux dérogations des Arts. L.231-1 à L.231-6 (secteurs de soins notamment)
Repos compensatoire	Obligatoire si repos dominical impossible — journée entière si > 4 h de travail (Art. L.231-7)
Délai de compensation	Dans les 3 semaines suivant l'impossibilité de repos (Art. L.231-11)
Services variables	Dispositions CCT SAS pour 16 h de congé supplémentaire/an
Consultation	De la délégation du personnel (Art. L.414-3)

Modalités pratiques

Les heures majorées dans le secteur SAS, qu'elles soient effectuées la nuit ou le dimanche, sont **intégralement comptabilisées** comme du temps de travail effectif selon le **PTI** pour le calcul du repos hebdomadaire obligatoire.

Élément	Principe
Heures de nuit	Temps de travail effectif intégral pour calcul repos hebdomadaire
Heures dominicales	Temps de travail effectif intégral pour calcul repos hebdomadaire
Majoration salariale	Aucune incidence sur la durée du repos hebdomadaire minimum
Repos compensatoire	44 h consécutives dans les 3 semaines si impossible le dimanche
Taux nuit CCT SAS	25 % (disposition conventionnelle, plancher légal 15 % — Art. <u>L.162-12</u> al. 3)
Taux dimanche	Repos compensatoire + majoration selon Art. <u>L.231-7</u>
Valeur du point indiciaire SAS	23,40072 € (taux 968,04)

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement la gestion du temps de travail effectif selon le **PTI** et la rémunération majorée selon les barèmes SAS dans les systèmes de paie et de gestion du temps.

S'assurer que le planning du personnel respecte systématiquement le **repos hebdomadaire minimum** même en cas de recours régulier au travail de nuit ou le dimanche ; toute dérogation doit être documentée, justifiée et soumise à l'avis de la délégation du personnel.

Ne jamais compenser l'absence de repos hebdomadaire par une simple majoration de salaire, même selon les grilles SAS : repos et rémunération sont deux droits distincts et cumulatifs.

Mettre en place des systèmes distincts pour le suivi du temps et le calcul de la paie, avec **rotation équitable** du travail dominical et de nuit entre les salariés.

Former les équipes aux obligations légales de repos et **coordonner** les plannings en tenant compte des **16 heures de congé supplémentaire** par an pour les services à horaires variables.

Cadre juridique

Référence	Description
Arts. L.211-13 à L.211-15	Travail de nuit : définition, conditions, durée maximale
Art. L.162-12 al. 3	Obligation CCT : majoration travail de nuit ? 15 % (plancher légal)
Art. L.231-1 à L.231-6	Dérogations au repos dominical (secteurs de soins)
Art. L.231-7	Repos compensatoire pour travail dominical
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
Art. L.211-29	Tenue du registre spécial des heures (traçabilité)
Art. L.414-3	Information et consultation des représentants du personnel
CCT SAS 2025-2027	Grilles de rémunération, taux nuit 25 % (art. conventionnel plus favorable), 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 qui ne respecte pas l'octroi du repos hebdomadaire obligatoire, indépendamment des majorations salariales versées pour le travail de nuit ou du dimanche, s'expose à des **sanctions administratives et pénales**. Il est impératif de ne jamais compenser l'absence de repos hebdomadaire par une simple majoration de salaire, même selon les grilles SAS : la **traçabilité** des horaires et des repos est essentielle pour garantir la conformité légale, tout en maintenant la **continuité des soins**. La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, renforce ces obligations avec de nouvelles mesures de protection des salariés et de contrôle des temps de repos.

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.