

# Comment gérer la conversion horaire lors d'un changement vers la convention collective SAS ?

## Réponse courte

En l'absence de disposition spécifique dans la **convention collective SAS**, toute modification de la durée du travail liée à un changement vers cette convention constitue une **modification substantielle du contrat de travail** (Art. L.121-7). Cette modification requiert obligatoirement l'**accord écrit du salarié** et doit être formalisée par un avenant au contrat, en tenant compte des spécificités du **Plan de Travail Individualisé (PTI)** et des contraintes de **continuité des soins**.

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, s'applique à l'ensemble des employeurs du secteur. Elle apporte des avantages significatifs : **34 jours de congés annuels**, pécule de vacances de **42 points indiciaires**, prime unique de **3 670 €** et **16 heures de congé supplémentaire** pour les services à horaires variables.

## Définition

La conversion horaire lors d'un changement vers la **convention collective SAS** (Services d'Aide et de Soins) désigne l'adaptation du temps de travail contractuel d'un salarié suite au passage sous cette convention spécifique. Cette situation survient notamment lors d'un transfert d'entreprise, d'une fusion ou d'un changement d'activité principale entraînant l'application de la **convention collective SAS 2025-2027**.

Cette conversion implique souvent l'adoption du **PTI** spécifique au secteur et la prise en compte des contraintes liées à la **continuité des soins**, aux **horaires variables** et aux **astreintes** propres au secteur d'aide et de soins.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il imposer unilatéralement une conversion horaire vers la convention SAS ?

Non, l'employeur ne peut jamais imposer unilatéralement une conversion horaire vers la convention SAS. En l'absence de disposition spécifique dans la convention collective SAS, toute modification de la durée du travail nécessite obligatoirement le consentement explicite du salarié et doit être formalisée par un avenant écrit au contrat.

### Qu'est-ce que la conversion horaire lors d'un changement vers la convention collective SAS ?

La conversion horaire lors d'un changement vers la convention collective SAS désigne l'adaptation du temps de travail contractuel d'un salarié suite au passage sous cette convention spécifique du secteur d'aide et de soins. Cette modification constitue une modification substantielle du contrat de travail qui requiert obligatoirement l'accord écrit du salarié et doit être formalisée par un avenant.

### Quelles sont les conditions à respecter lors d'un changement vers la convention collective SAS ?

L'employeur doit respecter trois conditions cumulatives : justifier le changement de convention collective par un motif légitime lié au secteur d'aide et de soins, obtenir le consentement explicite du salarié, et formaliser la modification par un avenant écrit conforme aux dispositions de la convention collective SAS.

## Quels sont les avantages de la convention collective SAS pour les salariés ?

La convention collective SAS offre plusieurs avantages : 34 jours de congés annuels (vs 26 jours légaux), un pécule de vacances de 42 points indiciaires, une prime unique de 3 670€ proratisée, 16 heures de congé supplémentaire pour les services à horaires variables, et l'application de la valeur du point indiciaire SAS à 23,40072€.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter des conditions cumulatives lors du passage à la **convention collective SAS**.

Condition	Exigence
Justification	Motif légitime lié au secteur d'aide et de soins
Consentement du salarié	Accord écrit explicite (Art. <a href="#">L.121-7</a> )
Forme de la modification	Avenant écrit au contrat de travail
Information préalable	De la délégation du personnel, si applicable (Art. <a href="#">L.414-3</a> )
Délai de réflexion	Raisonnable avant signature de l'avenant
Refus du salarié	Ne peut constituer un motif de sanction ; maintien des conditions initiales si compatible

## Modalités pratiques

La procédure de conversion horaire vers la **convention collective SAS** s'effectue en plusieurs étapes.

Étape	Action
Information préalable	Notification individuelle écrite aux salariés avec avantages de la CCT SAS
Avenant au contrat	Détaillant la nouvelle durée selon le PTI et les grilles de rémunération SAS
Spécificités sectorielles	Astreintes, horaires variables, continuité des soins
Valeur du point indiciaire	23,40072 € (taux 968,04) — base des calculs
Congés annuels	34 jours (vs 26 jours légaux)
Pécule de vacances	42 points indiciaires à partir de juin 2025
Prime unique	3 670 € (juin 2025) — proratisée pour les nouveaux entrants
Services variables	16 heures de congé supplémentaire/an

## Pratiques et recommandations

**Établir** un planning détaillé de mise en œuvre tenant compte des contraintes de **continuité des soins** et documenter chaque étape du processus selon les standards du secteur SAS.

**Assurer un dialogue social transparent** sur les spécificités du secteur d'aide et de soins, en expliquant clairement les **avantages de la convention SAS** (congrés supplémentaires, primes, grilles de rémunération) ainsi que les contraintes (astreintes, horaires variables).

**Prévoir des mesures d'accompagnement** individuelles pour l'adaptation au **PTI**, notamment pour les salariés concernés par des changements d'horaires significatifs.

**Former** les salariés aux spécificités du secteur (astreintes, horaires variables, PTI) et **coordonner** avec les équipes opérationnelles pour maintenir la qualité des services pendant la transition.

**Garantir l'égalité de traitement** entre salariés selon les barèmes SAS et conserver une documentation complète de toutes les étapes pour prévenir tout litige devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.121-7</u>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail : procédure et accord obligatoires
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail (L. 24 juillet 2024)
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu obligatoire des CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation des représentants du personnel
<b>CCT SAS 2025-2027</b>	Grilles de rémunération, PTI, avantages sectoriels — signée le 27 novembre 2024 (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg / OGBL, LCGB)
<b>Loi du 24 juillet 2023</b>	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles

La conversion horaire lors du passage à la **convention collective SAS** ne peut jamais être imposée unilatéralement : tout changement non consenti expose l'employeur à des risques de contentieux devant le tribunal du travail et de nullité. Dans le secteur SAS, il est essentiel de présenter clairement les **avantages de la convention** (congrés supplémentaires, primes, grilles de rémunération) tout en expliquant les contraintes spécifiques (continuité des soins, astreintes, horaires variables). La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, s'impose à l'ensemble des employeurs du secteur, rendant la coordination avec les équipes opérationnelles cruciale pour maintenir la qualité des services pendant la transition.

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.