

La réserve positive doit-elle être liquidée lors d'un changement d'établissement au sein d'une même ASBL du secteur SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La réserve positive ne doit pas être liquidée lors d'un changement d'établissement au sein d'une même ASBL du secteur SAS au Luxembourg, sauf si la **convention collective SAS**, un accord d'entreprise ou un règlement interne le prévoit expressément et conformément au Code du travail. Le changement d'établissement au sein d'une même association ne constitue pas une rupture du contrat de travail, dès lors que l'employeur reste juridiquement le même.

En l'absence de disposition spécifique imposant la liquidation, la réserve positive doit être **transférée avec le salarié** selon son **Plan de Travail Individualisé (PTI)**, qui conserve l'intégralité de ses droits sur le solde d'heures accumulées. L'employeur doit assurer la continuité du suivi, garantir la **traçabilité** de ce transfert selon les standards du secteur SAS, et informer le salarié par écrit des modalités retenues, en tenant compte des contraintes de **continuité des soins**.

Définition

La réserve positive dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins) correspond au solde d'heures supplémentaires ou d'heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel selon le **PTI**, enregistrées dans un système de gestion du temps de travail adapté aux spécificités du secteur. Elle s'applique notamment dans les structures SAS utilisant un horaire mobile ou un compte épargne-temps pour gérer les **horaires variables** et les **astreintes**.

Ce crédit d'heures est un droit du salarié du secteur SAS, qui peut être récupéré ou payé selon les modalités prévues par 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. La réserve positive doit être gérée dans le respect des principes d'**égalité de traitement** et de **traçabilité** selon les standards du secteur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer le transfert de la réserve positive entre établissements SAS ?

L'employeur doit assurer la continuité du suivi des heures accumulées en transmettant le solde d'heures au nouvel établissement. Il doit formaliser par écrit le transfert avec un relevé détaillé, garantir la traçabilité de l'opération et tenir compte des spécificités du PTI du nouvel établissement ainsi que des contraintes de continuité des soins.

Dans quels cas la réserve positive peut-elle être liquidée lors d'une mobilité interne dans le secteur SAS ?

La réserve positive peut uniquement être liquidée si la convention collective SAS 2025-2027, un accord d'entreprise ou un règlement interne de l'ASBL le prévoit expressément et conformément au Code du travail. En l'absence de telle disposition, le salarié conserve l'intégralité de ses droits sur le solde d'heures accumulées.

Que devient la réserve positive lors d'un changement d'établissement au sein d'une même ASBL du secteur SAS ?

La réserve positive ne doit pas être liquidée lors d'un changement d'établissement au sein d'une même ASBL du secteur SAS. Elle doit être transférée avec le salarié selon son Plan de Travail Individualisé (PTI), sauf si la convention collective SAS, un accord d'entreprise ou un règlement interne prévoit expressément sa liquidation.

Quels sont les risques pour l'employeur en cas de liquidation forcée de la réserve positive ?

Toute liquidation forcée de la réserve positive sans base légale ou conventionnelle SAS peut être contestée par le salarié devant les juridictions du travail. L'employeur s'expose à un risque juridique s'il ne respecte pas les principes d'égalité de traitement et de traçabilité requis par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le changement d'établissement au sein d'une même ASBL du secteur SAS ne constitue pas une rupture du contrat de travail, dès lors que l'employeur reste juridiquement le même. Des règles précises s'appliquent.

| Condition | Principe |
|---|---|
| Continuité de la relation de travail | L'ASBL restant l'employeur, tous les droits du salarié sont maintenus |
| Transfert automatique | La réserve positive suit le salarié sauf disposition expresse contraire |
| Liquidation exceptionnelle | Uniquement si prévue par CCT SAS, accord d'entreprise ou règlement interne conforme |
| Traçabilité | Documentation du solde transmise au nouvel établissement (Art. L.211-29) |
| Égalité de traitement | Application uniforme des règles entre salariés (Art. L.241-1) |
| Services variables | Prise en compte des 16 h de congé supplémentaire dans le calcul |

Modalités pratiques

Lors d'une mobilité interne entre établissements d'une même ASBL du secteur SAS, la réserve positive doit être **transférée avec le salarié** selon son **PTI**, sauf stipulation écrite imposant sa liquidation conforme à la **convention collective SAS**.

| Situation | Traitement |
|---|--|
| Systèmes de gestion identiques | Transfert direct du solde sans régularisation |
| Systèmes différents entre établissements | Régularisation préalable uniquement si prévue par CCT SAS ou texte interne |
| Valeur du point indiciaire SAS | 23,40072 € (taux 968,04) — base des calculs |
| PTI du nouvel établissement | Spécificités à intégrer dès le transfert |
| Documentation | Relevé détaillé annexé au dossier du salarié |
| Information du salarié | Par écrit, avant le transfert effectif |

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit le transfert du solde de la réserve positive lors du changement d'établissement, en annexant un relevé détaillé conforme aux standards du secteur SAS au dossier du salarié.

S'assurer que les outils de gestion du temps sont compatibles entre établissements ou prévoir une procédure de reprise du solde adaptée aux spécificités du secteur, en tenant compte des astreintes et horaires variables.

Informé le salarié par écrit des modalités de gestion de sa réserve positive avant le transfert effectif, afin d'éviter tout litige ultérieur devant le tribunal du travail.

Garantir la traçabilité et la transparence pour assurer la sécurité juridique de l'opération, en respectant les barèmes de la **convention collective SAS** et en assurant la **continuité des soins** pendant la transition.

Former le personnel sur les nouveaux outils de gestion du temps du nouvel établissement et coordonner avec les équipes opérationnelles pour maintenir la qualité des services.

Cadre juridique

| Référence | Description |
|---|--|
| Art. L.211-1 | Définition du temps de travail effectif |
| Arts. L.211-1 à L.211-17 | Durée du travail, organisation des cycles, heures supplémentaires |
| Arts. L.211-22 à L.211-27 | Travail supplémentaire : procédure, compensation, paiement |
| Art. L.211-29 | Tenue du registre spécial des heures (traçabilité) |
| Art. L.121-1 | Définition du contrat de travail |
| 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 à la gestion du temps 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 |

En l'absence de disposition de la **convention collective SAS** ou réglementaire imposant la liquidation de la réserve positive lors d'un changement d'établissement au sein d'une même ASBL, celle-ci doit être **transférée avec le salarié** selon son **PTI**. Toute décision unilatérale de liquidation expose l'employeur à un risque de contentieux devant le tribunal du travail ; il est impératif de garantir la **traçabilité** et l'**égalité de traitement** lors de la gestion de la réserve positive, tout en tenant compte des contraintes de **continuité des soins**. La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, renforce la sécurité juridique de ces opérations.

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.