

Comment gérer un dépassement du seuil hebdomadaire de travail dû à une erreur de planification selon la convention collective SAS ?

Réponse courte

Tout dépassement non planifié du seuil hebdomadaire de **40 heures** dans le secteur SAS doit être régularisé dans les **48 heures** avec une rémunération selon les barèmes de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ou un repos compensateur. L'employeur doit notifier la délégation du personnel, documenter l'incident selon les standards de **traçabilité** du secteur, et mettre en place des actions correctives pour préserver la **continuité des soins**, sous peine de sanctions de l'ITM.

La **convention collective SAS 2025-2027**, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal depuis le 31 janvier 2025, s'applique à l'ensemble des employeurs du secteur d'aide et de soins (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg). Les dépassements récurrents, même régularisés financièrement, peuvent entraîner des sanctions administratives de l'ITM pouvant aller jusqu'à **25 000 euros** par infraction constatée.

Définition

Le dépassement non planifié du temps de travail dans le secteur SAS constitue une violation de l'article L.211-5 du Code du travail luxembourgeois et des dispositions de la **convention collective SAS**. Il survient lorsqu'un salarié effectue plus de **40 heures hebdomadaires** sans autorisation préalable selon son **Plan de Travail Individualisé (PTI)**, en raison d'une erreur organisationnelle imputable à l'employeur, compromettant potentiellement la **continuité des soins**.

Dans le secteur d'aide et de soins, ces dépassements peuvent résulter de la complexité des plannings liés aux **astreintes**, aux **horaires variables** ou aux urgences de soins nécessitant une intervention immédiate.

Questions fréquentes

Comment calculer la rémunération des heures supplémentaires non planifiées selon la convention collective SAS ?

La rémunération se base sur la valeur du point indiciaire SAS de 23,40072€ et suit les barèmes de la convention collective SAS 2025-2027. L'employeur peut également opter pour un repos compensateur équivalent selon les dispositions de la convention.

Que faire en cas de dépassement non planifié du seuil de 40 heures hebdomadaires dans le secteur SAS ?

L'employeur doit régulariser la situation dans les 48 heures maximum en appliquant la rémunération selon les barèmes de la convention collective SAS ou en accordant un repos compensateur. Il doit également informer la délégation du personnel dans les 24 heures et documenter l'incident selon les standards de traçabilité du secteur.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de dépassements récurrents dans le secteur SAS ?

L'ITM peut infliger des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros par infraction constatée, même si les dépassements ont été régularisés financièrement selon les barèmes de la convention collective SAS. La prévention et le contrôle strict des plannings selon le PTI sont donc essentiels.

Quelles sont les limites légales de temps de travail à respecter dans le secteur SAS ?

Le secteur SAS doit respecter un maximum de 40 heures par semaine selon le Plan de Travail Individualisé (PTI), 10 heures par jour, un repos journalier de 11 heures consécutives, un repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, et ne pas dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois.

Conditions d'exercice

L'employeur du secteur SAS est tenu de respecter strictement les limites légales applicables aux salariés.

Limite légale	Valeur	Référence
Durée normale	40 heures/semaine	Art. L.211-5
Durée maximale journalière	10 heures/jour	Art. L.211-12
Durée maximale hebdomadaire absolue	48 heures/semaine	Art. L.211-12
Repos quotidien	11 heures consécutives	Art. L.211-16
Repos hebdomadaire	44 heures consécutives	Art. L.231-11
Services à horaires variables	16 heures de congé supplémentaire/an	CCT SAS

Modalités pratiques

En cas de dépassement constaté dans le secteur SAS, l'employeur doit suivre une procédure précise.

Étape	Action	Délai
Notification délégation	Informers les représentants du personnel	Dans les 24 heures
Régularisation	Rémunération selon barèmes SAS ou repos compensateur	Dans les 48 heures maximum
Enregistrement	Inscription dans le registre spécial des heures (Art. L.211-29)	Immédiat
Rapport d'incident	Causes, mesures correctives, impact sur continuité des soins	Sous 48 heures
Valeur du point indiciaire	23,40072 € (taux 968,04) — base des calculs majorations	—
Coordination opérationnelle	Maintien de la continuité des soins et adaptation du PTI	Permanent

Pratiques et recommandations

Implémenter un système d'alerte automatique pré-dépassement adapté aux spécificités du **PTI**, avec audits hebdomadaires des plannings tenant compte de la **continuité des soins**.

Assurer la formation continue des responsables planning sur les contraintes du secteur SAS et **maintenir une communication régulière** avec les délégués du personnel sur les spécificités du secteur.

Documenter toutes les procédures de planification selon les standards de **traçabilité** du secteur SAS et **mettre en place un double contrôle** des plannings à risque, notamment pour les **astreintes**.

Tenir compte des 16 heures de congé supplémentaire pour les services à horaires variables et **prévoir** des protocoles d'urgence respectant les limites légales tout en assurant la **continuité des soins**.

Coordonner avec les équipes de soins pour anticiper les besoins en personnel et éviter les dépassements récurrents, qui exposent l'employeur à des sanctions administratives significatives de l'**ITM**.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.211-5	Durée normale du travail : 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
Art. L.211-16	Repos quotidien (entre deux journées de travail)
Art. L.231-11	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
Arts. L.211-22 à L.211-27	Travail supplémentaire : calcul des majorations (taux légal 40 %)
Art. L.211-29	Tenue du registre spécial des heures (traçabilité)
Art. L.414-3	Information obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.612-1	Sanctions administratives de l' ITM
CCT SAS 2025-2027	Dispositions relatives aux dépassements, PTI et grilles de rémunération (taux conventionnel 50 % plus favorable que taux légal 40 %) — 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

Des dépassements récurrents dans le secteur SAS, même régularisés financièrement selon les barèmes de la **convention collective SAS**, peuvent entraîner des sanctions administratives de l'**ITM** pouvant aller jusqu'à **25 000 euros** par infraction constatée. La prévention et le contrôle strict des plannings selon le **PTI** sont essentiels, tout en tenant compte des impératifs de **continuité des soins** : il est crucial de concilier le respect des droits des salariés avec les exigences de qualité et de continuité des services aux usagers. La CCT SAS 2025-2027, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, impose à tous les employeurs du secteur le respect de ces obligations de planification.

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.