

Est-il légal de compenser une absence non rémunérée par une réserve positive d'heures dans le même mois dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Selon le Code du travail luxembourgeois, la compensation d'une absence non rémunérée par une réserve positive d'heures dans le secteur SAS est **légale uniquement** si elle est expressément prévue dans la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ou dans le régime d'organisation du temps de travail de l'entreprise (accord d'entreprise ou règlement interne validé). Le seuil maximal de compensation doit respecter les limites légales de temps de travail fixées par les arts. L.211-6 et L.211-7, ainsi que les spécificités du **Plan de Travail Individualisé (PTI)**. L'accord explicite du salarié est requis sauf disposition collective contraire, et une **traçabilité** complète des opérations est obligatoire selon les standards du secteur SAS. Toute compensation portant sur des absences légalement protégées (congés légaux, maladie) est interdite, et le respect de l'**égalité de traitement** entre tous les salariés selon les barèmes SAS doit être garanti.

Définition

La **réserve positive d'heures** dans le secteur SAS (Services d'Aide et de Soins) désigne le cumul d'heures de travail effectuées au-delà de la durée normale selon le **PTI**, enregistrées et validées dans le cadre d'un système d'organisation du temps de travail flexible adapté aux contraintes du secteur. Ces heures résultent de l'application d'un régime d'**horaire mobile** ou d'un plan d'organisation du travail conforme à l'art. L.211-7, et peuvent découler des **astreintes**, des **horaires variables** ou des nécessités liées à la **continuité des soins**. Cette réserve est distincte des heures supplémentaires, qui obéissent à un régime distinct selon les barèmes de la **convention SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour compenser une absence par la réserve d'heures dans le secteur SAS ?

L'employeur doit vérifier la disponibilité des heures dans la réserve selon le PTI, documenter l'opération dans le relevé de temps de travail, effectuer la compensation avant la clôture de paie, informer le salarié et respecter les procédures de consultation des représentants du personnel tout en tenant compte de la continuité des soins.

Peut-on compenser une absence non rémunérée avec des heures supplémentaires dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Oui, c'est légal uniquement si cette possibilité est expressément prévue dans la convention collective SAS 2025-2027 ou dans l'accord d'entreprise. La compensation doit respecter les limites légales de temps de travail et les spécificités du Plan de Travail Individualisé (PTI) du secteur.

Quelles conditions doivent être respectées pour utiliser une réserve positive d'heures dans le secteur SAS ?

Il faut un cadre formel préalable (convention collective ou accord d'entreprise), l'accord du salarié sauf disposition contraire, le respect des limites légales de temps de travail selon le PTI, une traçabilité complète des opérations, et l'exclusion des absences légalement protégées comme les congés maladie.

Quelles sont les spécificités du secteur SAS pour la gestion des réserves d'heures ?

Le secteur SAS doit tenir compte des contraintes de continuité des soins, des astreintes, des horaires variables (aide à domicile, soins palliatifs), appliquer la valeur du point indiciaire SAS (23,40073€) et coordonner avec les équipes opérationnelles pour maintenir la qualité des services d'aide et de soins.

Conditions d'exercice

La compensation par réserve positive dans le secteur SAS est encadrée par les dispositions suivantes. Les conditions cumulatives requises sont :

Condition	Exigence
Cadre formel	Disposition de la convention SAS 2025-2027, accord d'entreprise ou règlement interne
Accord salarié	Accord explicite requis, sauf disposition collective contraire
Durées légales	Respect des limites fixées par les arts L.211-5 , L.211-6 et L.211-7 selon le PTI
Traçabilité	Documentation complète de chaque opération selon les standards SAS
Exclusions	Absences légalement protégées (congs légaux, maladie, accident) exclues
Égalité de traitement	Application uniforme des barèmes SAS entre tous les salariés
Horaires variables	Prise en compte des contraintes organisationnelles des services à horaires variables

Modalités pratiques

Les étapes de mise en œuvre d'une compensation par réserve positive respectent l'ordre suivant dans le secteur SAS.

Étape	Action requise
Vérification préalable	Contrôler la disponibilité des heures dans la réserve selon le PTI avant compensation
Documentation	Enregistrer l'opération dans le relevé individuel de temps de travail selon les standards de traçabilité
Délai	Effectuer la compensation avant la clôture de la période de paie du mois concerné
Information salarié	Informers le salarié et obtenir son accord si requis par la convention SAS 2025-2027
Consultation DP	Respecter les procédures de consultation des représentants du personnel (art. L.414-3)
Calculs	Appliquer la valeur du point indiciaire SAS (23,40072 €) pour les calculs de rémunération
Coordination	Coordonner avec les équipes opérationnelles pour maintenir la continuité des soins

Pratiques et recommandations

Établir une procédure écrite claire et accessible, conforme à la convention SAS 2025-2027, avec des outils de suivi fiables adaptés aux spécificités du PTI et aux contraintes des **horaires variables**. **Former** les responsables RH aux règles applicables dans le secteur d'aide et de soins et **conserver** les justificatifs des opérations selon les standards de **traçabilité** pendant 5 ans minimum, à disposition de l'ITM en cas de contrôle. **Effectuer** des audits réguliers de conformité pour prévenir tout contentieux, en garantissant l'**égalité de traitement** entre salariés selon les barèmes SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.211-5</u>	Durée normale légale du travail (8h/jour, 40h/semaine)
Art. <u>L.211-6</u>	Organisation du temps de travail et périodes de référence
Art. <u>L.211-7</u>	Plan d'organisation du travail et modulation
Art. <u>L.211-27</u>	Régime des heures supplémentaires et majorations
Art. <u>L.211-29</u>	Enregistrement des heures et registres obligatoires
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu obligatoire des conventions collectives
Convention SAS 2025-2027	Dispositions relatives à la gestion du temps de travail et au PTI
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

La compensation d'absences par réserve positive dans le secteur SAS nécessite un encadrement strict fondé sur un texte conventionnel ou réglementaire exprès, afin d'éviter tout risque de contentieux devant le **tribunal du travail**. L'employeur doit particulièrement veiller à la **traçabilité** des opérations et au respect des droits fondamentaux des salariés en matière de temps de repos et de protection de la santé.

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.