

# La convention collective SAS autorise-t-elle l'arrondi des heures prestées dans le badgeage ?

## Réponse courte

La **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit **aucune clause autorisant l'arrondi** des heures prestées lors du badgeage. Le temps de travail effectif, défini par l'art. L.211-4 du Code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, doit être décompté de manière fidèle et documentée dans le respect du **Plan de Travail Individualisé (PTI)** et des standards de **traçabilité** du secteur SAS. En l'absence de disposition expresse de la convention SAS 2025-2027 ou d'un accord d'entreprise valide autorisant un arrondi, toute pratique d'arrondi systématique constitue une modification unilatérale des conditions de travail pouvant donner lieu à des rappels de salaire selon les barèmes SAS et à des sanctions administratives. Le secteur SAS impose également le respect du RGPD pour tout système de badgeage, conformément à l'art. L.261-1 sur le traitement des données à des fins de surveillance des salariés.

## Définition

Le **temps de travail effectif** dans le secteur SAS (Services d'Aide et de Soins), défini par l'art. L.211-4 du Code du travail luxembourgeois, correspond à la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives, notamment pour assurer la **continuité des soins**. Le **badgeage** est le système d'enregistrement automatique des heures d'entrée et de sortie du salarié. Dans le secteur d'aide et de soins, le décompte précis du temps de travail est essentiel pour garantir la qualité des services aux usagers, le respect des barèmes de la **convention SAS 2025-2027** et la protection des données personnelles des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment mettre en place un système de badgeage conforme dans le secteur SAS ?

Le système doit enregistrer les heures réelles de début et fin de service selon le PTI, permettre la vérification des anomalies liées à la continuité des soins, garantir la traçabilité des modifications, assurer l'accès des salariés à leurs données, et tenir compte des spécificités des astreintes et horaires variables du secteur.

### La convention collective SAS autorise-t-elle l'arrondi des heures de badgeage au Luxembourg ?

Non, la convention collective SAS n'autorise pas l'arrondi des heures prestées lors du badgeage. Le temps de travail selon le Plan de Travail Individualisé (PTI) doit être décompté à la minute près, conformément à l'article L.211-4 du Code du travail et aux standards de traçabilité du secteur SAS.

### Quelles sont les obligations légales pour l'enregistrement du temps de travail dans le secteur SAS ?

L'employeur doit respecter un décompte précis à la minute près selon le PTI, conserver les données pendant 5 ans, garantir l'accès du salarié à ses données de pointage, consulter la délégation du personnel pour tout système de contrôle, et informer la CNPD pour le traitement des données personnelles.

## Quels risques encourt un employeur SAS qui pratique l'arrondi des heures de travail ?

Toute pratique d'arrondi systématique peut être considérée comme une modification unilatérale des conditions de travail selon la convention collective SAS et expose l'employeur à des sanctions administratives ainsi qu'à des rappels de salaire selon les barèmes SAS, tout en compromettant la continuité des soins.

## Conditions d'exercice

L'enregistrement du temps de travail dans le secteur SAS doit respecter les conditions légales et conventionnelles suivantes.

Obligation	Base légale	Détail
Définition temps de travail	Art. <a href="#">L.211-4</a>	Temps de disposition à l'employeur, hors périodes de repos
Conservation données badgeage	Art. <a href="#">L.211-29</a>	Conservation obligatoire pendant la durée légale
Consultation délégation DP	Art. <a href="#">L.414-9</a>	Consultation préalable pour tout système de contrôle des salariés
Protection données personnelles	Art. <a href="#">L.261-1</a>	Traitement des données à des fins de surveillance : information obligatoire de la délégation ou de l' <a href="#">ITM</a>
Cadre conventionnel	Convention SAS 2025-2027	Aucune clause d'arrondi prévue — décompte fidèle requis selon le PTI
Astreintes/horaires variables	Convention SAS 2025-2027	Prise en compte des spécificités organisationnelles du secteur

## Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS doit mettre en place un système de pointage respectant les exigences légales et conventionnelles suivantes.

Exigence	Description
<b>Décompte fidèle</b>	Enregistrement des heures réelles de début et fin de service selon le PTI
<b>Gestion des anomalies</b>	Procédure de vérification et correction des anomalies liées aux contraintes de continuité des soins
<b>Traçabilité des modifications</b>	Documentation de chaque modification manuelle avec justification selon les standards SAS
<b>Accès salarié</b>	Droit d'accès du salarié à ses données de pointage garanti
<b>Contrôle humain</b>	Supervision humaine obligatoire du dispositif de badgeage
<b>Calculs de rémunération</b>	Application de la <b>valeur du point indiciaire SAS</b> (23,40072 €) pour les calculs

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** un système de pointage certifié et auditable adapté aux spécificités du secteur SAS, en formant les responsables aux obligations légales et aux dispositions de la **convention SAS 2025-2027**. **Documenter** toute modification manuelle des pointages selon les standards de **traçabilité** du secteur, avec une procédure de validation transparente tenant compte des contraintes de **continuité des soins**. **Conserver** les justificatifs des corrections pendant la durée légale et veiller au respect du RGPD (Règlement UE 2016/679) en informant préalablement la délégation du personnel conformément à l'art. L.261-1 avant la mise en place de tout système de surveillance.

## Cadre juridique

Référence	Description
<b>Art. <u>L.211-4</u></b>	Définition du temps de travail effectif : temps de disposition à l'employeur
<b>Art. <u>L.211-29</u></b>	Enregistrement et conservation des données sur les heures de travail
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Traitement des données à des fins de surveillance des salariés : information préalable obligatoire de la délégation du personnel ou de l' <u>ITM</u>
<b>Art. <u>L.414-9</u></b>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel pour tout système de contrôle
<b>Art. <u>L.162-12</u></b>	Contenu obligatoire des conventions collectives
<b>Convention SAS 2025-2027</b>	Dispositions relatives au PTI et à la traçabilité du temps de travail
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles
<b>Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)</b>	Protection des données à caractère personnel

Toute pratique d'arrondi systématique des heures de travail dans le secteur SAS, sans base conventionnelle ou réglementaire expresse, peut être requalifiée en modification unilatérale des conditions de travail exposant l'employeur à des rappels de salaire selon les barèmes de la **convention SAS 2025-2027** et à des sanctions administratives. Tout litige relatif au temps de travail relève de la compétence du **tribunal du travail**.

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.