

Existe-t-il un plafond de réserve positive au-delà duquel une compensation est obligatoire dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Dans le cadre de l'horaire mobile régi par l'art. [L.211-8](#) du Code du travail, tout excédent d'heures constaté en fin de période de référence constitue du **travail supplémentaire** au sens des arts. [L.211-22](#) et suivants, si la prestation peut être justifiée par des raisons de service. Pour les périodes de référence d'une durée inférieure ou égale à un mois, le règlement de l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures excédentaires **reportables** à la période suivante. À l'issue de la période de référence, tout solde positif non reporté doit impérativement donner lieu à **compensation obligatoire** sous forme de repos ou de rémunération selon les barèmes de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, en tenant compte des contraintes de **continuité des soins** et des spécificités du **PTI** du secteur SAS.

Définition

La **réserve positive** dans le secteur SAS correspond au solde d'heures de travail accomplies au-delà de la durée normale selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)**, sans être immédiatement qualifiées d'heures supplémentaires. Elle découle de l'application d'un régime d'**horaire mobile** (art. [L.211-8](#)) ou d'un plan d'organisation du travail (art. [L.211-7](#)), adapté aux contraintes du secteur d'aide et de soins. Cette réserve peut résulter des **astreintes**, des **horaires variables** ou des nécessités liées à la **continuité des soins**, et ne doit pas être confondue avec les heures supplémentaires soumises aux majorations de la **convention SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Comment la réserve positive est-elle gérée dans le secteur SAS avec les contraintes de continuité des soins ?

La gestion de la réserve positive doit être coordonnée avec les équipes opérationnelles pour maintenir la continuité des soins. Les compensations par repos doivent être planifiées en tenant compte des spécificités des services à horaires variables et des contraintes d'astreintes, selon le Plan de Travail Individualisé (PTI).

Que se passe-t-il quand le plafond de réserve positive est dépassé dans le secteur SAS ?

Lorsque le plafond de 12 heures est dépassé, la compensation devient obligatoire. Les heures excédentaires doivent être récupérées sous forme de repos ou rémunérées selon les barèmes de la convention collective SAS, avec la majoration prévue par la loi, tout en tenant compte des contraintes de continuité des soins.

Quel est le plafond légal de réserve positive dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Le plafond légal de réserve positive est fixé à 12 heures à la fin de la période de référence dans le cadre de l'horaire mobile, sauf disposition de la convention collective SAS plus favorable au salarié. Ce plafond s'applique spécifiquement aux entreprises du secteur d'aide et de soins.

Quelles sont les obligations de l'employeur SAS concernant le suivi de la réserve positive ?

L'employeur doit mettre en place un système de pointage fiable selon les standards de traçabilité du secteur SAS, informer régulièrement les salariés de leur solde de réserve positive, et organiser sans délai la compensation en cas de dépassement du plafond, en appliquant les grilles de rémunération de la convention collective SAS.

Conditions d'exercice

La constitution et la gestion d'une réserve positive dans le secteur SAS sont strictement encadrées par les dispositions suivantes.

Condition	Exigence
Cadre formel	Accord collectif (convention SAS 2025-2027), plan d'organisation du travail ou règlement d'horaire mobile approuvé
Information salarié	Le salarié est informé de l'existence et des modalités de gestion de sa réserve positive
Consultation solde	Le salarié peut consulter son solde d'heures à tout moment selon l'obligation de transparence et traçabilité
Durées maximales	Respect des limites légales : 10h/jour et 48h/semaine (art. L.211-8)
Report partiel	Pour périodes ? 1 mois : report possible selon les modalités du règlement de l'horaire mobile
Compensation obligatoire	En fin de période de référence, tout excédent non reporté constitue du travail supplémentaire soumis à compensation

Modalités pratiques

La gestion concrète de la réserve positive dans le secteur SAS s'effectue selon les étapes suivantes.

Étape	Modalité
Suivi en temps réel	Système de pointage fiable et transparent selon les standards de traçabilité du secteur SAS (art. L.211-29)
Information régulière	Communication du solde de réserve positive au salarié à intervalles réguliers
Compensation en repos	Organisation du repos de compensation en coordination avec les contraintes de continuité des soins
Compensation en salaire	Paiement selon les barèmes de la convention SAS 2025-2027, incluant les majorations légales applicables
Valeur du point	Application de la valeur du point indiciaire SAS (23,40072 €) pour les calculs de rémunération
Documentation	Enregistrement de toutes les opérations selon les standards de traçabilité du secteur

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système de pointage fiable et transparent selon les standards de **traçabilité** du secteur SAS, afin d'assurer le suivi des heures prestées selon le **PTI** et d'informer régulièrement les salariés de leur solde. En cas de dépassement du seuil prévu par le règlement de l'horaire mobile, **organiser sans délai** la compensation, soit par l'octroi de repos en coordination avec les contraintes de **continuité des soins**, soit par le paiement selon les barèmes de la **convention SAS 2025-2027**. **Garantir l'égalité de traitement** entre salariés selon les grilles SAS et maintenir un encadrement humain de la gestion du temps de travail pour se prémunir contre tout contentieux.

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 (max 4 mois à défaut de CCT)
Art. <u>L.211-7</u>	Plan d'organisation du travail : établissement, contenu et délais
Art. <u>L.211-8</u>	Horaire mobile : constitution, report des excédents, compensation en fin de période
Art. <u>L.211-22 et s.</u>	Régime des heures supplémentaires : conditions, compensation, paiement
Art. <u>L.211-27</u>	Majoration obligatoire des heures supplémentaires
Art. <u>L.211-29</u>	Enregistrement des heures et registres obligatoires
Art. <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement
Convention SAS 2025-2027	Dispositions relatives à la gestion du temps de travail, au PTI et aux majorations conventionnelles
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Le non-respect des obligations légales en matière de compensation des heures excédentaires dans le secteur SAS expose l'employeur à des rappels de salaire selon les grilles de la **convention SAS 2025-2027**, aux majorations légales et à des sanctions administratives. Tout litige sur la gestion du 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.