

Peut-on appliquer un système de modulation du temps de travail à un CDD dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, il est possible d'appliquer un système de **modulation du temps de travail** à un contrat à durée déterminée (CDD), à condition de respecter les **exigences strictes** de l'**article 9 de la convention CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Le CDD doit comporter une **clause expresse** référençant les modalités de modulation SAS, l'employeur doit disposer d'un accord collectif ou d'un plan d'organisation conforme aux spécificités sectorielles, et le salarié doit être **informé par écrit** des particularités de la modulation.

La modulation doit respecter les **contraintes spécifiques** du secteur SAS liées aux **besoins des usagers**, à la **continuité des soins**, et aux **horaires discontinus** fréquents, tout en garantissant l'**égalité de traitement** CDD/CDI. En cas d'heures non récupérées à la fin du contrat, elles sont obligatoirement payées avec **majoration de 40 %** (taux légal Art. L.211-27 al. 3) ou **50 %** selon la convention CCT SAS.

Définition

La **modulation du temps de travail** permet d'adapter la durée hebdomadaire du travail en fonction des besoins, sur une **période de référence** déterminée, sous réserve du respect des plafonds légaux (10h/jour, 48h/semaine selon Art. L.211-12) et des conditions conventionnelles. Dans le secteur SAS, cette modulation s'appuie sur le **Plan de Travail Individuel (PTI)** prévu par l'article 9 de la convention.

Le **CDD** est un contrat de travail dont le terme est précisément fixé dès sa conclusion (Art. L.122-1). L'application d'un régime de modulation à un CDD est légalement possible mais impose une **régularisation intégrale** du solde d'heures à l'échéance du terme — aucun report n'étant possible sur un contrat ultérieur.

Questions fréquentes

Comment doit-on gérer la régularisation des heures à la fin d'un contrat à objet défini avec modulation ?

À la fin du contrat, l'employeur doit régulariser immédiatement toutes les heures excédentaires ou en moins, payer les heures supplémentaires avec majoration de 40% minimum, et documenter la régularisation dans le solde de tout compte. La modulation ne peut pas prolonger la durée du contrat au-delà de 24 mois.

Peut-on appliquer la modulation du temps de travail à un contrat à objet défini au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'appliquer un système de modulation du temps de travail à un contrat à objet défini, à condition de respecter des exigences strictes : clause expresse dans le contrat, information écrite complète du salarié, accord collectif homologué ou plan d'organisation valide, et respect absolu des limites légales (10h/jour, 48h/semaine, 40h de moyenne sur la période de référence).

Quelles sont les conditions obligatoires pour moduler le temps de travail dans un contrat de projet ?

Les conditions obligatoires incluent : une clause expresse de modulation dans le contrat, l'information écrite complète du salarié avant signature, une période de référence définie (maximum 12 mois), un accord collectif homologué, la consultation préalable du délégué du personnel, et un système de suivi informatisé des heures avec traçabilité complète.

Quels sont les risques en cas de non-respect des procédures de modulation pour un contrat de projet ?

L'absence de clause expresse de modulation ou d'accord collectif valide expose l'employeur à un risque majeur de requalification des heures supplémentaires, à des sanctions administratives et à une remise en cause de la validité de la modulation. Les contrôles de l'ITM sont particulièrement vigilants sur l'application de la modulation aux contrats précaires depuis 2024.

Conditions d'exercice

L'application d'un système de modulation à un CDD est possible uniquement si les conditions suivantes sont toutes réunies.

Condition	Exigence
Clause contractuelle expresse	Prévoyant la modulation, la période de référence et les modalités de calcul
Accord collectif ou plan d'organisation	Autorisant la modulation — consulté avec la délégation du personnel (Art. L.414-3)
Respect des plafonds légaux	10h/jour, 48h/semaine, 40h en moyenne sur la période (Art. L.211-12 , L.211-6)
Information écrite du salarié	Avant signature — sur les modalités de modulation et les conséquences à la fin du contrat
Régularisation à l'échéance	Intégrale — paiement avec majoration de toute heure excédentaire non récupérée

Modalités pratiques

Pour appliquer la modulation à un CDD dans le secteur SAS, l'employeur doit respecter les étapes suivantes.

Phase	Obligations
Avant signature	Insérer clause détaillée + obtenir accord écrit du salarié
Pendant l'exécution	Tenir registre des heures (Art. L.211-29), respecter les durées maximales, informer régulièrement
À la fin du contrat	Régulariser immédiatement — payer les heures excédentaires avec majoration 40 % (ou 50 % CCT SAS)

La modulation ne peut en aucun cas justifier un dépassement de la durée du CDD ni un report de créances d'heures sur un contrat ultérieur.

Pratiques et recommandations

Privilégier la clarté dans l'explication des modalités de modulation et remettre un document explicatif au salarié avant le début du contrat.

S'assurer que l'accord collectif couvre expressément les CDD et consulter systématiquement la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#)).

Prévoir explicitement les modalités de régularisation en cas de rupture anticipée ou d'arrivée au terme.

Désigner un responsable pour le suivi de la modulation et mettre en place des alertes automatiques en cas de dépassement.

Contrôler que la modulation ne crée pas d'inégalité de traitement entre les salariés en CDD et en CDI au sein du secteur SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.122-1	Définition et régime juridique du CDD
Art. L.122-12	Cessation de plein droit du CDD à l'échéance du terme
Art. L.211-6 à L.211-9	Périodes de référence et organisation du temps de travail
Art. L.211-12	Durées maximales : 10h/jour, 48h/semaine
Art. L.211-27 al. 3 et 4	Paiement des heures non récupérées — majoration 40 % ; taux conventionnel 50 % possible
Art. L.211-29	Registre obligatoire du temps de travail
Art. L.414-3	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. L.121-4 (L. 24 juillet 2024)	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	PTI, crédits d'heures et organisation du temps de travail sectoriel

L'**absence de clause expresse** de modulation ou d'accord collectif valide expose l'employeur à un **risque de requalification** des heures supplémentaires et à des **sanctions administratives**. Les **contrôles de l'ITM** sont particulièrement vigilants sur l'application des règles de modulation aux CDD dans le secteur SAS depuis la déclaration d'obligation générale de la **CCT SAS 2025-2027**.

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.