

La convention SAS impose-t-elle un modèle standardisé de fiche horaire ?

Réponse courte

La **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit **pas de modèle standardisé** de fiche horaire. L'article 9 de la convention impose néanmoins des **exigences de contenu** pour le **PTI (Plan de Travail Individuel)** qui doit inclure des mentions obligatoires sectorielles : missions à domicile, temps de déplacement entre usagers, gardes de nuit, formations continues, et **crédits d'heures** accumulés selon les modalités SAS.

L'employeur reste **libre du format** — papier ou électronique — mais doit en tout état de cause respecter les **obligations légales** de l'article L.211-29 (registre individuel des heures, conservation 5 ans) et les exigences conventionnelles liées aux **horaires discontinus** propres au secteur d'aide et de soins. Tout relevé incomplet expose l'employeur à des contrôles ITM et à des difficultés probatoires en cas de litige salarial.

Définition

Dans le **secteur SAS**, la **fiche horaire/PTI** est un document individuel spécialisé qui consigne les **spécificités sectorielles** : heures de travail selon les **contraintes usagers**, missions à domicile avec **temps de déplacement**, gardes de nuit en **structure résidentielle**, interventions d'urgence, formations continues obligatoires, et **crédits d'heures** accumulés selon l'article 9 de la convention.

Cette fiche constitue un **outil de gestion** adapté aux **horaires discontinus** fréquents dans le secteur, permettant de vérifier la conformité aux **dispositions SAS** (majorations spécifiques, respect des repos) et servant de **preuve** en cas de litige sur les **calculs de rémunération**.

Questions fréquentes

Comment adapter la fiche horaire aux spécificités du secteur SAS ?

Il est recommandé de créer des modèles spécialisés par type de service (domicile, résidentiel, palliatif), d'intégrer les calculs de crédits d'heures SAS, de prévoir des champs pour les majorations sectorielles, et de consulter les délégués du personnel pour valider la conformité conventionnelle.

La convention SAS 2025,2026,2027 impose-t-elle un modèle standardisé de fiche horaire aux employeurs ?

Non, la convention SAS 2025,2026,2027 ne prévoit pas de modèle standardisé de fiche horaire. L'employeur est libre du format mais doit respecter les exigences spécifiques de l'article 9 concernant le PTI (Plan de Travail Individuel) avec des mentions obligatoires sectorielles.

Quelles sont les mentions obligatoires à inclure dans une fiche horaire selon la convention SAS ?

La fiche horaire SAS doit inclure : les missions à domicile avec temps de déplacement, les gardes de nuit, les formations continues, les crédits d'heures selon l'article 9, les majorations sectorielles (nuit, week-end, jours fériés), et toutes les spécificités liées aux horaires discontinus du secteur aide et soins.

Quels risques encourt un employeur SAS avec une fiche horaire non conforme ?

Un relevé incomplet ou non conforme aux spécificités SAS expose à des sanctions renforcées et peut compromettre la gestion des crédits d'heures et des majorations sectorielles. La traçabilité renforcée est obligatoire pour les horaires discontinus et les contraintes sectorielles.

Conditions d'exercice

La **convention SAS 2025-2027** ne fixe pas de modèle uniforme, mais l'article 9 pose des exigences de contenu que tout PTI doit respecter, auxquelles s'ajoutent les obligations légales de l'article [L.211-29](#).

Obligation	Détail
Traçabilité missions domicile	Enregistrement des déplacements et temps de trajet entre usagers
Documentation gardes de nuit	Horaire précis, structure d'affectation, nature des interventions
Suivi formations continues	Heures dédiées avec distinction temps de travail/hors temps
Crédits d'heures	Calcul selon les modalités de l'article 9 de la convention
Respect contraintes usagers	Adaptation du PTI aux besoins de continuité des soins
Majorations sectorielles	Intégration nuit, dimanche, jours fériés dans le relevé

Modalités pratiques

La liberté de format accordée par la **convention SAS 2025-2027** s'exerce dans le respect des mentions obligatoires fixées par l'article [L.211-29](#) et l'article 9 de la convention.

Mentions obligatoires	Précision
Identité du salarié et structure d'affectation	Mention nominative et rattachement organisationnel
Détail des missions	Domicile, résidentiel, soins palliatifs — distinction par type
Heures de début/fin	Avec temps de déplacement entre usagers
Gardes de nuit	Horaires et interventions d'urgence documentées
Formations continues	Heures dédiées et impact sur le PTI
Crédits d'heures	Solde cumulé et modalités d'utilisation
Majorations appliquées	Nuit, week-end, jours fériés
Absences	Distinction formation, congé, maladie
Support	Papier ou électronique, avec accès salarié garanti
Conservation	5 ans minimum (Art. L.211-29)

Pratiques et recommandations

Créer des modèles spécialisés par type de service (domicile, résidentiel, palliatif) intégrant les spécificités de calcul des crédits d'heures SAS. **Prévoir** des champs spécifiques pour les majorations sectorielles et les formations continues. **Consulter** les délégués du personnel sur les modèles retenus avant déploiement. **Former** les équipes à l'utilisation des outils en lien avec les obligations de l'article 9 de la convention. **Participer** aux groupes de travail COPAS/FEDAS/DLJ sur l'harmonisation des outils de gestion sectorielle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-29</u>	Obligation de registre individuel des heures avec conservation 5 ans
Art. <u>L.261-1</u>	Protection des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail (surveillance des salariés)
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	PTI et crédits d'heures, modalités de gestion

L'absence de **modèle standardisé** dans la convention SAS **ne dispense pas** de respecter les **exigences légales et conventionnelles** qui s'imposent à tout employeur du secteur. Les **spécificités sectorielles** (horaires discontinus, missions complexes, contraintes usagers) nécessitent des **outils adaptés** permettant une traçabilité fiable, sous peine de sanctions ITM et de difficultés probatoires en cas de litige sur les calculs de rémunération.

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.