

# Comment gérer un désaccord sur la régularisation mensuelle dans le cadre de la convention SAS ?

## Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, en cas de désaccord sur la régularisation mensuelle (calcul **PTI**, **crédits d'heures**, **points indiciaires** à 23,40072 €, **primes sectorielles**), l'employeur doit suivre une procédure de traitement des réclamations tenant compte des **spécificités conventionnelles**. Le salarié doit contester par écrit en référant les articles de la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** concernés et en joignant ses justificatifs.

L'employeur doit répondre avec justification selon les **barèmes sectoriels** et les **modalités de l'article 9** de la convention. La **délégation du personnel** doit être consultée avant saisine **ITM**. En cas de désaccord persistant, la voie du **tribunal du travail** est le recours de droit commun, avec possibilité d'expertise judiciaire sur les calculs sectoriels complexes.

## Définition

Dans le **secteur SAS**, la **régularisation mensuelle** est l'opération d'établissement du décompte selon le **PTI (Plan de Travail Individuel)**, incluant le calcul des **points indiciaires** (valeur 23,40072 €), l'application des **crédits d'heures** selon l'article 9, l'attribution des **primes sectorielles** (ancienneté, fonction, contraintes), et l'application des **majorations** pour horaires discontinus, missions à domicile et contraintes sectorielles.

Cette régularisation doit respecter les **grilles de carrières C1-C7**, les **modalités conventionnelles** de compensation (crédits vs paiement direct), et les **spécificités d'organisation** du secteur aide et soins (déplacements, formations, urgences).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il traiter un désaccord sur la régularisation mensuelle dans le secteur SAS ?

L'employeur doit enregistrer immédiatement la contestation, informer la délégation du personnel sous 48h, analyser avec le service paie formé aux spécificités SAS, puis fournir une réponse écrite motivée sous 15 jours avec références conventionnelles et calcul détaillé des points indiciaires, primes et majorations.

### Que se passe-t-il si aucun accord n'est trouvé lors de la phase de conciliation sectorielle SAS ?

En cas d'échec de la conciliation avec la délégation du personnel, il est possible de saisir l'ITM avec expertise conventions collectives, de solliciter une médiation par les partenaires sociaux (OGBL, LCGB, COPAS, FEDAS) ou d'engager un contentieux avec expertise judiciaire conventionnelle spécialisée.

### Quelles conditions doit respecter une contestation de régularisation mensuelle SAS pour être recevable ?

La contestation doit être formulée par écrit avec accusé de réception, référencer les articles SAS concernés, détailler précisément les points contestés (grilles, calculs, primes), inclure les justificatifs sectoriels (PTI, relevés missions) et être transmise en copie simultanée à la délégation du personnel avec expertise conventionnelle.

## Quels sont les délais pour contester une régularisation mensuelle dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Le salarié dispose de 15 jours ouvrables pour contester par écrit une régularisation mensuelle en référant les articles SAS concernés. L'employeur doit répondre sous 15 jours avec justification selon les barèmes sectoriels et les modalités de l'article 9 de la convention SAS.

## Conditions d'exercice

Pour être recevable, la contestation doit respecter un formalisme minimal permettant à l'employeur d'identifier clairement l'objet du désaccord.

Condition	Détail
Écrit avec accusé de réception	Référencement des articles CCT SAS concernés et des erreurs identifiées
Détail précis des points contestés	Grilles, calculs de points, primes, majorations — avec justificatifs PTI
Copie à la délégation du personnel	Information préalable selon les attributions de l'Art. <a href="#">L.414-3</a>
Grilles et barèmes à l'appui	Référence aux articles 5 à 8 CCT SAS pour les carrières C1-C7
Relevés de missions	PTI, fiches de missions à domicile, attestations formations

## Modalités pratiques

La procédure de gestion d'un désaccord sur la régularisation mensuelle comporte plusieurs phases distinctes.

Phase	Actions
Réception et analyse	Enregistrement immédiat ; analyse par le service paie formé aux spécificités SAS
Information de la délégation	Sous 48h, avec expertise conventionnelle (Art. <a href="#">L.414-3</a> )
Réponse employeur	Par écrit avec références conventionnelles et calcul détaillé des points, primes et majorations appliqués
Proposition de régularisation	Si erreur constatée, correction sur la paie suivante avec justification
Conciliation sectorielle	Réunion avec délégation ; médiation éventuelle par OGBL, LCGB, COPAS, FEDAS
Saisine <a href="#">ITM</a> si blocage	L' <a href="#">ITM</a> est compétente pour contrôler l'application des conventions collectives
Recours tribunal du travail	Avec expertise judiciaire possible sur les calculs sectoriels

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** un système de gestion numérique intégrant les spécificités conventionnelles SAS avec paramétrage des grilles de carrières et calculs automatisés. **Former** le personnel RH aux spécificités de la convention SAS, notamment les grilles C1-C7 et les modalités de l'article 9. **Établir** des procédures écrites spécifiques aux contestations avec des modèles de réponse intégrant les références conventionnelles. **Conserver** 5 ans tous les échanges et justificatifs relatifs aux régularisations. **Consulter** la délégation avec expertise conventionnelle et assurer une information régulière sur les difficultés d'application SAS.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-6</a>	Périodes de référence pour l'organisation du temps de travail
Art. <a href="#">L.211-27</a>	Calcul des heures supplémentaires et taux de majorations légaux
Art. <a href="#">L.211-29</a>	Registre individuel des heures : obligation de tenue et conservation 5 ans
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Attributions de la délégation du personnel : information et consultation
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	PTI et crédits d'heures, modalités de contestation

Dans le **secteur SAS**, la **charge de la preuve** pèse sur l'employeur, qui doit démontrer l'application correcte des grilles et modalités SAS grâce au registre des heures de l'Art. [L.211-29](#) ; les erreurs d'application conventionnelle pouvant justifier des dommages-intérêts devant le tribunal du travail, une expertise interne solide et une consultation préalable de la délégation sont indispensables.

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.