

# Une structure SAS peut-elle exclure certains salariés du système de modulation PTI ?

## Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, une structure peut exclure certains salariés du système de **modulation PTI** (Plan de Travail Individuel), à condition que cette exclusion soit **objectivement justifiée** par les spécificités du poste et formalisée dans l'**accord d'entreprise** ou le **plan d'organisation** conforme à l'article 9 de la **convention SAS 2025-2027** (**applicable en 2025, 2026 et 2027**) et aux articles [L.211-6](#) à [L.211-9](#) du Code du travail.

Les **critères d'exclusion** doivent reposer sur des éléments objectifs : incompatibilité avec les **missions à domicile**, impossibilité de gérer les **horaires discontinus**, ou **contraintes spécifiques** aux besoins des usagers. L'exclusion doit être **non discriminatoire** au sens des articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) et respecter l'**égalité de traitement** entre salariés de même fonction dans le secteur.

## Définition

Dans le **secteur SAS**, la **modulation PTI** (Plan de Travail Individuel) permet d'adapter la durée hebdomadaire de travail en fonction des **besoins des usagers**, des **contraintes sectorielles** (missions à domicile, horaires discontinus, urgences), et de l'organisation des **services spécialisés** (structures résidentielles, soins palliatifs, aide à domicile).

L'article 9 de la **convention SAS 2025-2027** définit les modalités de gestion du PTI, incluant les **crédits d'heures**, la **compensation** des variations, et les **spécificités d'organisation** adaptées aux contraintes du secteur aide et soins au Luxembourg.

## Questions fréquentes

### Comment une structure SAS doit-elle procéder pour exclure certains salariés du PTI ?

La structure doit formaliser l'exclusion dans un accord d'entreprise référençant l'article 9 de la convention SAS, définir précisément les catégories exclues avec justifications sectorielles, consulter la délégation du personnel, et respecter le principe de non-discrimination. Les critères doivent être objectifs et liés aux contraintes spécifiques du secteur aide et soins.

### Qu'est-ce que la modulation PTI dans le secteur SAS et comment fonctionne-t-elle ?

La modulation PTI (Plan de Travail Individuel) dans le secteur SAS permet d'adapter la durée hebdomadaire de travail en fonction des besoins des usagers et des contraintes sectorielles spécifiques (missions à domicile, horaires discontinus, urgences). Elle est encadrée par l'article 9 de la convention SAS et nécessite un accord d'entreprise ou un plan d'organisation après consultation de la délégation du personnel.

### Quelles sont les garanties légales contre les exclusions abusives du système PTI SAS ?

Les garanties incluent le respect du principe de non-discrimination entre salariés de fonctions équivalentes, la possibilité de révision en cas d'évolution des contraintes, une compensation par d'autres avantages si l'exclusion est défavorable, et la cohérence avec les pratiques sectorielles. Toute exclusion doit être proportionnée et justifiée par des contraintes opérationnelles réelles.

## Quels salariés peuvent être exclus du système de modulation PTI dans le secteur SAS ?

Les exclusions possibles concernent les salariés cadres avec forfait jour, le personnel administratif non soumis aux contraintes terrain, les salariés à temps partiel avec horaires fixes, les postes spécifiques (maintenance, sécurité) et les salariés détachés temporairement. L'exclusion doit être objectivement justifiée par les spécificités sectorielles et formalisée dans l'accord d'entreprise.

## Conditions d'exercice

La mise en place du système PTI SAS requiert un accord d'entreprise ou un plan d'organisation conforme à [L.211-7](#) et à l'article 9 de la convention, après consultation de la délégation du personnel.

Exclusions possibles	Justification requise
Salariés avec forfait incompatible avec PTI	Incompatibilité fonctionnelle documentée
Personnel administratif sans contraintes terrain	Nature des fonctions incompatibles avec horaires discontinus
Salariés à temps partiel avec horaires fixes	Contraintes organisationnelles spécifiques au poste
Postes techniques (maintenance, sécurité)	Besoins de continuité nécessitant horaires fixes
Salariés détachés temporairement	Durée limitée et incompatibilité avec la modulation SAS
Tout critère d'exclusion doit être <b>non discriminatoire</b>	Art. <a href="#">L.241-1</a> (sexe) et Art. <a href="#">L.251-1</a> (religion, âge, handicap, nationalité)

## Modalités pratiques

La formalisation des exclusions au système PTI dans le secteur SAS suit une procédure précise garantissant la conformité légale et conventionnelle.

Étape	Détail
Accord d'entreprise ou plan d'organisation	Référence à l'article 9 CCT SAS et aux articles <a href="#">L.211-6</a> à <a href="#">L.211-9</a>
Définition précise des catégories exclues	Avec justifications objectives liées aux contraintes du poste
Consultation délégation du personnel	Avis obligatoire selon les attributions de l'Art. <a href="#">L.414-3</a>
Information écrite individuelle	Chaque salarié concerné informé des modalités qui lui sont applicables
Révision périodique	Réévaluation annuelle de la pertinence des exclusions
Cohérence sectorielle	Harmonisation avec les pratiques d'autres structures SAS (COPAS, FEDAS, DLJ)

## Pratiques et recommandations

**Étudier** les contraintes spécifiques de chaque service SAS avant de décider des exclusions, en évaluant l'impact sur la continuité des soins. **Impliquer** la délégation du personnel dans l'analyse des exclusions et négocier des solutions adaptées aux spécificités SAS. **Tracer** les décisions avec références aux articles CCT SAS et conserver les justifications pendant 5 ans. **Former** les managers aux critères d'exclusion sectoriels et aux risques de discrimination. **Anticiper** l'harmonisation avec le secteur FHL en adoptant des critères cohérents avec les pratiques sectorielles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. <a href="#">L.211-6</a> à <a href="#">L.211-9</a>	Périodes de référence, plans d'organisation du travail (POT), modulation de la durée hebdomadaire
Art. <a href="#">L.211-7</a>	Plan d'organisation du travail : établissement, contenu, délais
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans l'application du PTI
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Interdiction de discrimination fondée sur la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la nationalité
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Attributions de la délégation du personnel : consultation obligatoire
Art. 9 CCT SAS 2025-2027	PTI et modalités de gestion, critères d'exclusion possibles

Dans le **secteur SAS**, l'exclusion de salariés du système PTI doit être **objectivement justifiée** par les contraintes opérationnelles du poste, respecter l'égalité de traitement (Arts [L.241-1](#) et [L.251-1](#)), et s'inscrire dans un dialogue social constant avec la délégation afin d'anticiper l'harmonisation FHL-SAS et d'éviter les contentieux devant le 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.