

# Que signifie PRM dans la convention SAS Luxembourg ?

## Réponse courte

L'acronyme **PRM** désigne les **Périodes de Référence Mensuelles** dans la CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027). Il s'agit des **limites mensuelles** de temps de travail établies pour chaque salarié, calculées avec une **modulation de  $\pm 10\%$**  par rapport à la **PRMM** (Période de Référence Mensuelle Moyenne).

Les PRM permettent une **flexibilité encadrée** du temps de travail tout en respectant la **durée de travail semi-nette annuelle**. Elles constituent la **base obligatoire** pour l'établissement des **PTI** (Plans de Travail Individuels).

Chaque salarié dispose de 12 PRM par année civile, dont la somme doit être exactement égale à la DTSNA. La commission paritaire SAS publie annuellement les données chiffrées de référence. Un **dépassement systématique** des PRM sans application du système de crédits d'heures expose l'employeur à des **sanctions sectorielles** et des **régularisations importantes**.

## Définition

Les **Périodes de Référence Mensuelles (PRM)** sont des **plafonds mensuels individuels** de temps de travail qui permettent de **moduler** la charge de travail selon les besoins du service tout en respectant les **limites annuelles**. Chaque salarié dispose de **12 PRM** par année civile, calculées pour respecter la **durée de travail semi-nette annuelle (DTSNA)**.

Les PRM constituent l'outil central de **flexibilité** de la convention SAS, permettant d'adapter l'organisation du travail aux **fluctuations d'activité** du secteur d'aide et de soins tout en garantissant la **protection** des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment sont calculées les limites de modulation des PRM ?

Les PRM respectent trois limites strictes : une limite supérieure (PRMM + 10% ou DTSNM + 10%, la valeur la plus élevée), une limite inférieure (PRMM - 10% ou DTSNM - 10%, la valeur la plus basse), et une cohérence annuelle où la somme des 12 PRM doit éгалer exactement la DTSNA. Ces calculs sont publiés annuellement par la commission paritaire SAS.

### Les PRM s'appliquent-elles de la même façon aux salariés à temps partiel ?

Non, pour les salariés à temps partiel, les PRM font l'objet d'une adaptation proportionnelle à leur durée contractuelle. Les limites de modulation ( $\pm 10\%$ ) s'appliquent mais sont calculées en fonction du pourcentage de temps de travail du salarié par rapport à un temps plein.

### Que se passe-t-il en cas de dépassement des PRM ?

En cas de dépassement des PRM, les heures supplémentaires sont intégrées au système de crédits d'heures prévu par la convention SAS. L'employeur doit documenter les justificatifs de dépassement et privilégier la compensation par temps libre. Un dépassement systématique sans application du système de crédits d'heures expose l'employeur à des sanctions sectorielles.

## Que signifie PRM dans la convention SAS Luxembourg et à quoi ça sert ?

PRM signifie Périodes de Référence Mensuelles dans la convention SAS. Ce sont des limites mensuelles de temps de travail établies pour chaque salarié, calculées avec une modulation de  $\pm 10\%$  par rapport à la PRMM (Période de Référence Mensuelle Moyenne). Les PRM permettent une flexibilité encadrée du temps de travail tout en respectant la durée de travail semi-nette annuelle et constituent la base obligatoire pour l'établissement des PTI (Plans de Travail Individuels).

## Conditions d'exercice

Les PRM doivent respecter trois limites strictes de modulation et des règles d'application selon le type de contrat.

Condition	Valeur / Exigence
Limite supérieure	PRMM + 10% (ou DTSNM + 10%, valeur la plus élevée retenue)
Limite inférieure	PRMM - 10% (ou DTSNM - 10%, valeur la plus basse retenue)
Cohérence annuelle	Somme des 12 PRM = DTSNA exacte
Calcul PRMM	DTSNA $\div$ 12 mois
Couloir de modulation	Calculs annuels publiés par la commission paritaire
Temps plein	Application directe des PRM calculées
Temps partiel	Adaptation proportionnelle à la durée contractuelle
Nouveaux contrats	PRM effectives selon durée du contrat

## Modalités pratiques

La gestion des PRM implique une planification mensuelle rigoureuse et un suivi individualisé par salarié.

Aspect	Modalité
Base PTI	Chaque PTI doit respecter la PRM du mois concerné
Dépassements	Heures au-delà des PRM intégrées aux crédits d'heures
Sous-réalisation	Heures non prestées déductibles (max 20h/an)
Suivi mensuel	Contrôle des heures prestées vs PRM
Régularisation	Application du système de crédits d'heures
Documentation	Conservation des justificatifs de dépassement
Dérogations	Possibles pour certains services à fluctuations sur accord de la commission paritaire
Source officielle	Données chiffrées publiées annuellement par la commission paritaire

## Pratiques et recommandations

**Consulter annuellement** les données chiffrées de la commission paritaire et répartir intelligemment les PRM selon les besoins prévisibles du service en anticipant les périodes de forte activité. **Contrôler mensuellement** le respect des PRM par salarié et alerter en cas de risque de dépassement significatif. **Documenter** les justifications de modulation et communiquer régulièrement avec les équipes sur leur situation PRM. **Appliquer systématiquement** le système de crédits d'heures en cas de dépassement et privilégier la compensation par temps libre. **Consulter la commission paritaire** en cas de difficultés récurrentes pour obtenir les dérogations nécessaires.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. 9.A.4 CCT SAS 2025-2027	Périodes de référence mensuelles : définition et calcul
Art. 9.A.3 CCT SAS 2025-2027	Période de référence mensuelle moyenne (base de calcul)
Art. 9.B.6 CCT SAS 2025-2027	Établissement du PTI en respectant les PRM
Art. 9.C.7 CCT SAS 2025-2027	Système de crédits d'heures pour dépassements PRM
Art. 5 CCT SAS 2025-2027	Commission paritaire : calculs et données chiffrées
Art. <u>L.211-6</u>	Organisation du temps de travail et périodes de référence
Art. <u>L.211-29</u>	Obligation d'enregistrement du temps de travail

Les **PRM constituent l'épine dorsale** du système de modulation du temps de travail dans le secteur SAS et leur maîtrise est essentielle pour une gestion conforme et équitable. Un **dépassement systématique** sans application du système de crédits d'heures expose l'employeur à des sanctions sectorielles. Il est crucial de **se référer annuellement** aux calculs de la commission paritaire et de **former les équipes** à ce mécanisme spécifique au secteur SAS.

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.