

# Comment intégrer un arrêt maladie dans le calcul des heures planifiées sur le mois dans le secteur SAS ?

## Réponse courte

Pour intégrer un arrêt maladie dans le calcul des heures planifiées sur le mois dans le secteur SAS, il faut enregistrer les heures concernées comme une **absence justifiée** pour maladie, distinctement identifiée avec le code approprié et les dates précises. Ces heures ne sont pas comptabilisées comme temps de travail effectif ni comme heures supplémentaires, mais elles doivent être **rémunérées** pendant la période de maintien de salaire légal selon la convention collective SAS.

L'absence maladie couvre l'intégralité des heures planifiées durant la période d'incapacité, sans obligation de rattrapage. Elle doit être saisie et documentée dans le système de gestion du temps, en veillant à conserver les **justificatifs médicaux** et à respecter les obligations légales de notification et de conservation des données.

## Définition

L'arrêt maladie est une période d'**incapacité de travail** médicalement constatée, durant laquelle le salarié du secteur SAS est dispensé d'exécuter sa prestation de travail. Cette absence est considérée comme justifiée dès lors qu'elle est attestée par un certificat médical conforme aux exigences du Code du travail luxembourgeois.

Dans la gestion mensuelle du temps de travail du secteur SAS, l'arrêt maladie doit être intégré comme une **absence légale**, distincte des autres types d'absences et compatible avec les spécificités du **Plan de Travail Individualisé (PTI)** prévu par la convention collective SAS.

## Questions fréquentes

### Comment intégrer un arrêt maladie dans le calcul des heures mensuelles dans le secteur SAS au Luxembourg ?

L'arrêt maladie doit être enregistré comme une absence justifiée avec le code approprié et les dates précises. Ces heures ne sont pas comptabilisées comme temps de travail effectif ni comme heures supplémentaires, mais elles doivent être rémunérées pendant la période de maintien de salaire légal selon la convention collective SAS.

### Comment traiter les heures planifiées dans le PTI pendant un arrêt maladie ?

L'absence maladie couvre l'intégralité des heures prévues au planning du Plan de Travail Individualisé (PTI), sans obligation de rattrapage. Ces heures doivent être clairement distinguées des modifications de planning ordinaires et intégrées en tenant compte des spécificités du secteur SAS.

### Les heures d'arrêt maladie comptent-elles pour le calcul des heures supplémentaires dans le secteur SAS ?

Non, les heures d'absence pour maladie ne doivent jamais être comptabilisées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires ou des majorations spécifiques du secteur SAS. Elles sont cependant assimilées à du temps de présence pour le calcul des droits à congé et l'ancienneté.

## Quelles sont les obligations du salarié SAS en cas d'arrêt maladie ?

Le salarié doit notifier immédiatement son incapacité à l'employeur et transmettre le certificat médical dans un délai de 3 jours ouvrables à compter du début de l'incapacité. Il doit également respecter les prescriptions médicales et informer en cas de prolongation ou de reprise anticipée.

## Conditions d'exercice

Pour être reconnu dans le secteur SAS, l'arrêt maladie doit être justifié par un **certificat médical** transmis à l'employeur dans un délai de **trois jours ouvrables** à compter du début de l'incapacité (article L.121-6 du Code du travail). L'article L.121-6 organise également la protection contre le licenciement et le maintien du salaire pendant l'incapacité.

Obligation	Titulaire	Détail
<b>Notification immédiate</b>	Salarié	Informé l'employeur dès le premier jour d'incapacité
<b>Transmission du certificat médical</b>	Salarié	Dans les 3 jours ouvrables suivant le début de l'absence
<b>Respect des prescriptions médicales</b>	Salarié	Y compris les contrôles éventuels
<b>Information en cas de prolongation</b>	Salarié	Ou de reprise anticipée
<b>Maintien de la rémunération</b>	Employeur	Pendant la période légale de maintien de salaire selon la convention SAS
<b>Intégration dans le PTI</b>	Employeur	Distinguer clairement les heures de maladie des modifications ordinaires

## Modalités pratiques

La gestion de l'arrêt maladie dans le cadre du temps de travail mensuel SAS implique plusieurs traitements simultanés décrits ci-dessous.

Étape	Modalité
<b>Enregistrement de l'absence</b>	Code spécifique "absence justifiée maladie" avec dates précises — heures ni comptées comme heures travaillées ni comme heures supplémentaires
<b>Assimilation pour les droits</b>	Heures assimilées à du temps de présence pour le calcul des droits à <b>congé</b> et pour l'ancienneté
<b>Traitement de la rémunération</b>	Mentionner distinctement sur le relevé mensuel — rémunérées selon les modalités de la convention collective SAS
<b>Gestion du PTI</b>	Pour les services à horaires variables (aide à domicile, soins palliatifs), intégrer l'absence en tenant compte des spécificités du <b>PTI</b> — l'absence couvre l'intégralité des heures prévues sans obligation de rattrapage
<b>Coordination des remplacements</b>	Organiser le remplacement temporaire, maintenir la continuité des soins, répartir équitablement la charge de travail

## Pratiques et recommandations

**Utiliser un système de gestion** du temps permettant d'identifier clairement les absences pour maladie dans le contexte du secteur SAS. Les responsables RH doivent s'assurer que chaque absence maladie est correctement saisie, justifiée et documentée afin de garantir la conformité lors de l'établissement des bulletins de salaire et du suivi des droits sociaux.

**Conserver** tous les justificatifs médicaux selon les exigences légales et **tenir à jour** les registres d'absence conformément aux règles de conservation des documents sociaux. **Respecter** la protection des données personnelles (RGPD) dans la gestion des données médicales.

En cas de chevauchement entre un arrêt maladie et des horaires planifiés dans le **PTI**, l'absence doit couvrir l'intégralité des heures prévues, sans obligation de rattrapage. **Coordonner** avec les équipes opérationnelles pour organiser le remplacement temporaire et maintenir la continuité des soins.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Justification de l'incapacité de travail, obligations de notification, maintien de la rémunération et protection contre le licenciement
Art. <u>L.261-1</u> et suivants	Conservation des documents sociaux
<b>Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)</b>	Articles relatifs aux absences, au PTI et au calcul des droits
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles
<b>RGPD (Règlement UE 2016/679)</b>	Traitement des données personnelles de santé

Les heures d'absence pour maladie ne doivent jamais être comptabilisées comme heures de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires ou des majorations spécifiques du secteur SAS. Toute erreur dans la gestion de ces absences peut entraîner des litiges devant le tribunal du travail en matière de paie ou de droits sociaux. Il est essentiel de vérifier régulièrement la conformité des pratiques internes avec les évolutions de la **convention collective SAS** et les exigences de protection des données.

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.