

Le passage en temps partiel modifie-t-il les règles de calcul de la période de maintien de salaire et des indemnités dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Le passage en temps partiel dans le secteur SAS modifie les règles de calcul de la **période de maintien de salaire** en cas de maladie et des indemnités, car ces montants sont ajustés proportionnellement à la nouvelle durée de travail selon les grilles de la **convention collective SAS**. La période de maintien et les indemnités sont calculées sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire de travail effectif selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** à la date de l'événement.

Ce changement doit obligatoirement être formalisé par un **avenant écrit** au contrat de travail, précisant la nouvelle quotité de travail et la rémunération correspondante selon les barèmes SAS. Les bulletins de salaire doivent refléter ces modifications et garantir l'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel dans le secteur SAS.

Définition

La **période de maintien de salaire** en cas de maladie correspond à la durée pendant laquelle l'employeur du secteur SAS doit garantir le versement du salaire au salarié en incapacité de travail, calculée selon la présence effective sur les **104 semaines** précédant l'arrêt. Les **indemnités** (congé payé, départ, préavis) désignent les compensations financières calculées sur la base de la rémunération brute mensuelle selon les grilles de la **convention collective SAS**.

Ces notions sont strictement encadrées par le Code du travail luxembourgeois et la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Elles tiennent compte du régime de travail du salarié selon son **PTI**, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, afin de garantir la proportionnalité des droits dans le secteur d'aide et de soins.

Questions fréquentes

Comment sont calculées les indemnités et primes pour un salarié à temps partiel dans le secteur SAS en 2025 ?

Les indemnités et primes sont calculées au prorata du temps partiel selon les barèmes de la convention SAS. Cela concerne les indemnités de congé payé (basées sur les 34 jours SAS), les indemnités de départ et de préavis, ainsi que les nouveautés 2025 : le pécule de vacances (42 points indiciaires) et la prime unique de 3 670 € sont également proratisés selon le temps de travail moyen.

L'égalité de traitement entre salariés temps plein et temps partiel est-elle garantie dans le secteur SAS ?

Oui, l'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel doit être respectée conformément à l'article L.121-6 du Code du travail et aux dispositions de la convention SAS. Les salariés à temps partiel conservent leur ancienneté acquise, maintiennent leurs droits aux congés (34 jours SAS proratisés) et bénéficient des mêmes avantages conventionnels proratisés, y compris des améliorations de la convention SAS 2025-2027.

Le passage à temps partiel dans le secteur SAS modifie-t-il le calcul de la période de maintien de salaire en cas de maladie ?

Oui, le passage à temps partiel modifie le calcul de la période de maintien de salaire en cas de maladie dans le secteur SAS. Les montants sont ajustés proportionnellement à la nouvelle durée de travail selon les grilles de la convention collective SAS, et calculés sur la base de la rémunération correspondant à l'horaire de travail effectif selon le Plan de Travail Individualisé (PTI) à la date de l'arrêt maladie.

Quelles sont les obligations formelles pour passer d'un contrat temps plein à temps partiel dans le secteur SAS ?

Le passage à temps partiel dans le secteur SAS doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, signé par le salarié et l'employeur. L'avenant doit préciser la nouvelle durée de travail hebdomadaire, la répartition des horaires selon les spécificités du secteur SAS, la rémunération correspondante selon les grilles SAS, la date d'effet du changement et les modalités de calcul des indemnités.

Conditions d'exercice

Le passage d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel dans le secteur SAS, ou inversement, doit obligatoirement faire l'objet d'un **avenant écrit** au contrat de travail, signé par le salarié et l'employeur conformément aux articles [L.123-1](#) et suivants. Les conditions de forme et les droits maintenus sont les suivants.

Aspect	Détail
Avenant obligatoire	Préciser : nouvelle durée hebdomadaire, répartition des horaires, rémunération selon les grilles SAS , date d'effet, modalités de calcul des indemnités et du maintien de salaire
Égalité de traitement	Garantie entre salariés à temps plein et à temps partiel, conformément aux articles L.123-1 et suivants
Congé supplémentaire	Les 16 heures par an pour services à horaires variables sont également proratisées
Conservation de l'ancienneté	Maintien intégral des droits acquis antérieurement
Congés annuels SAS	34 jours proratisés selon la nouvelle quotité de travail
Avantages conventionnels	Accès maintenu — proratisés — incluant les améliorations de la convention SAS 2025-2027

Modalités pratiques

Le passage à temps partiel implique des ajustements dans le calcul de plusieurs éléments de rémunération et de protection sociale.

Élément	Modalité de calcul
Période de maintien de salaire	Calculée proportionnellement au temps de travail effectif à la date de l'arrêt maladie selon le PTI
Indemnités de congé payé	Basées sur les 34 jours SAS proratisés selon la quotité
Indemnités de départ et de préavis	Ajustées au prorata du temps partiel selon les barèmes SAS
Primes et avantages liés	Présence, performance, ancienneté — proratisés
Pécule de vacances	42 points indiciaires à partir de juin 2025 — calculé au prorata de la tâche
Prime unique	3 670 € (juin 2025) — proratisée selon le temps de travail moyen
Bulletins de salaire	Refléter la nouvelle quotité et mentionner distinctement la rémunération de base selon les grilles SAS
Documentation	Mettre à jour le dossier, actualiser les PTI et plannings, modifier les systèmes de paie — conserver 5 ans

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit tout changement de régime de travail dans le secteur SAS et **notifier** explicitement les conséquences sur la rémunération, la période de maintien de salaire et les indemnités selon les barèmes SAS.

Conserver une traçabilité précise des avenants et des périodes de travail à temps plein ou partiel.

En cas de doute sur la méthode de calcul spécifique au secteur SAS, il est conseillé de se référer aux dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027** et, si nécessaire, de **solliciter** un avis auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou d'un conseil juridique spécialisé.

Assurer l'égalité de traitement et la transparence envers le salarié à chaque étape, **expliquer** clairement les modalités de calcul des nouveaux droits, et **coordonner** avec les équipes opérationnelles pour maintenir la **continuité des soins** lors des changements d'horaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6	Incapacité de travail pour maladie : notification, certificat médical, maintien du salaire
Art. L.123-1 et suivants	Contrat de travail à temps partiel : définition, avenant écrit, égalité de traitement
Art. L.124-7	Indemnité de départ et modalités de calcul lors de la rupture du contrat
Art. L.211-29	Registre des heures : inscription, conservation, présentation à l' ITM
Art. L.261-1 et suivants	Conservation des documents sociaux
Convention collective SAS 2025-2027	Grilles de rémunération, PTI, indemnités, pécule de vacances et prime unique
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Le passage à temps partiel n'a pas d'effet rétroactif sur les droits acquis antérieurement à la modification du contrat dans le secteur SAS. Les indemnités calculées doivent tenir compte de la rémunération effective selon les **grilles SAS** au moment de la survenance de l'événement générateur, et toute contestation peut faire l'objet d'un contentieux devant le tribunal du travail. Les améliorations apportées par la convention SAS 2025-2027 (revalorisation des carrières C1-C2-C3, prime unique, pécule de vacances) bénéficient également aux salariés à temps partiel, au prorata de leur quotité.

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.