

Le personnel de garde à domicile du secteur SAS est-il soumis à un calcul différencié de la période de maintien de salaire maladie ?

Réponse courte

Le personnel de garde à domicile du secteur SAS n'est pas soumis à un calcul différencié de la **période de maintien de salaire** en cas de maladie : seules les périodes d'intervention réelle pendant la garde à domicile sont comptabilisées comme du temps de travail effectif et intégrées dans le calcul selon les barèmes de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

Le temps d'attente ou de disponibilité à domicile, sans intervention, n'est pas pris en compte, sauf si les contraintes imposées limitent significativement la liberté du salarié, auquel cas la période de garde peut être requalifiée en temps de travail effectif. Il est essentiel de distinguer clairement les heures d'intervention selon le **Plan de Travail Individualisé (PTI)** et de consigner précisément les interventions pour garantir la conformité avec la **convention collective SAS 2025-2027**, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal depuis le 31 janvier 2025.

Définition

Le personnel de garde à domicile dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins), aussi appelé salarié en **astreinte**, est un salarié tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir rapidement à la demande de l'employeur pour assurer la **continuité des soins**. Cette situation se distingue du temps de travail effectif selon le **PTI**, car le salarié n'est pas physiquement présent sur le lieu de travail, mais doit rester disponible pour une éventuelle intervention.

La **période de maintien de salaire** en cas de maladie désigne la durée pendant laquelle l'employeur du secteur SAS doit garantir le versement du salaire au salarié en incapacité de travail, calculée selon les dispositions de la **convention collective SAS** et les barèmes spécifiques du secteur. Cette période est déterminée en fonction de la présence effective du salarié, appréciée sur les **104 semaines** précédant l'arrêt de travail.

Questions fréquentes

Comment est calculée la période de maintien de salaire maladie pour le personnel de garde à domicile du secteur SAS ?

Pour le personnel de garde à domicile du secteur SAS, seules les périodes d'intervention réelle pendant la garde sont comptabilisées comme du temps de travail effectif et intégrées dans le calcul de la période de maintien de salaire selon les barèmes de la convention collective SAS. Le temps d'attente ou de disponibilité à domicile n'est pas pris en compte, sauf si les contraintes imposées limitent significativement la liberté du salarié.

Quand le temps de garde à domicile peut-il être requalifié en temps de travail effectif dans le secteur SAS ?

Le temps d'attente peut être requalifié en temps de travail effectif si les contraintes imposées limitent significativement la liberté du salarié : interdiction de s'éloigner au-delà d'un périmètre restreint, obligation de sobriété, délai d'intervention très court (moins de 15 minutes), ou fréquence élevée des interventions.

Quelles limites légales doivent être respectées pour l'organisation des gardes à domicile SAS ?

L'employeur doit respecter le repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives, la durée maximale de travail effectif (40 heures/semaine, 8 heures/jour), et s'assurer que les contraintes imposées sont proportionnées aux besoins de continuité des soins.

Quelles sont les obligations de documentation pour les gardes à domicile dans le secteur SAS ?

L'employeur doit mettre en place un système fiable de traçabilité comprenant un registre des appels et interventions avec horodatage, une distinction claire entre temps de garde et temps d'intervention selon le PTI, des justificatifs des déplacements et durées d'intervention, et conserver ces documents pendant 5 ans minimum.

Conditions d'exercice

La mise en place d'une garde à domicile dans le secteur SAS doit être prévue par la **convention collective SAS**, un accord individuel ou une décision de l'employeur notifiée au salarié, dans le respect des dispositions légales relatives à la durée du travail et au repos, ainsi que des contraintes de **continuité des soins**.

Condition	Exigence
Accord écrit	Disposition conventionnelle ou individuelle prévoyant la garde
Délai d'intervention	Raisnable, fixé par l'employeur
Liberté du salarié	Doit pouvoir vaquer à des occupations personnelles hors intervention
Repos quotidien	Minimum 11 heures consécutives (Art. L.211-16 : temps de repos entre deux journées)
Repos hebdomadaire	Minimum 44 heures consécutives (Art. L.231-11)
Qualification des interventions	Temps de travail effectif selon le PTI, rémunéré avec majorations SAS

Modalités pratiques

Dans le secteur SAS, la garde à domicile n'est pas intégralement assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de la période de maintien de salaire.

Élément	Traitement
Temps d'attente à domicile	Non comptabilisé sauf contraintes significatives
Temps d'intervention réelle	Comptabilisé intégralement comme temps de travail effectif
Déplacements	Inclus dans le temps d'intervention selon les modalités SAS
Critères de requalification	Périmètre restreint, délai < 15 min, fréquence élevée, obligations comportementales
Valeur du point indiciaire SAS	23,40072 € (taux 968,04) — base des calculs de rémunération

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement, dans les plannings et les fiches de paie, les heures de garde à domicile des heures d'intervention effective selon le **PTI**.

Mettre en place un registre des appels et interventions avec horodatage pour assurer la traçabilité selon les standards du secteur SAS.

Veiller à ce que la durée totale du travail effectif ne dépasse pas les plafonds légaux (**40 heures/semaine, 8 heures/jour** selon Art. L.211-5) et que les périodes de repos soient respectées.

Appliquer correctement les grilles de rémunération SAS, notamment pour les astreintes nocturnes et les **16 heures de congé supplémentaire** pour les services à horaires variables.

Former les gestionnaires RH aux spécificités du calcul des astreintes dans le secteur SAS et prévoir des procédures de contestation pour les salariés.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.211-1</u>	Définition du temps de travail effectif
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale : 8 h/jour, 40 h/semaine
Art. <u>L.211-16</u>	Temps de repos entre deux journées de travail
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives minimum
Art. <u>L.121-6</u>	Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail (maladie/accident)
CCT SAS 2025-2027	Dispositions relatives aux astreintes, PTI, maintien de salaire — signée le 27 novembre 2024 (<u>ITM</u> Luxembourg)
Loi du 24 juillet 2023	Transposition de la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles

Une analyse concrète des contraintes imposées au salarié pendant la garde à domicile est indispensable : toute restriction excessive de la liberté du salarié peut entraîner la **requalification** de la totalité de la période de garde en temps de travail effectif, avec des conséquences sur le calcul de la période de maintien de salaire et le respect des durées maximales de travail. Un audit régulier des pratiques et une documentation précise selon les standards du secteur SAS sont fortement conseillés pour limiter les risques de contentieux. Les améliorations de la CCT SAS 2025-2027 (prime unique de **3 670 €**, pécule de vacances de **42 points indiciaires**, revalorisation des carrières) s'appliquent au personnel de garde au prorata du temps de travail effectif.

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.