

Comment calculer les heures effectives lors d'un congé pour raisons familiales partiel dans le secteur SAS ?

Réponse courte

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné en heures selon l'horaire de travail du salarié du secteur SAS et son **Plan de Travail Individualisé (PTI)**. Pour un temps plein (**40h/semaine**), une journée équivaut à **8 heures** et une demi-journée à 4 heures. Les absences sont décomptées des **quotas légaux** fixés par l'art. L.234-52 selon l'âge de l'enfant : **12 jours pour les enfants de 0 à 4 ans**, **18 jours pour les enfants de 4 à 13 ans**, et **5 jours pour les enfants de 13 à 18 ans** uniquement en cas d'**hospitalisation**. Pour les temps partiels, le calcul s'effectue proportionnellement selon la formule : $(\text{heures hebdomadaires} \times 5) \div 40$, tenant compte des spécificités du PTI. Le secteur SAS impose une coordination étroite avec les équipes opérationnelles pour concilier les droits du salarié avec la **continuité des soins** aux usagers, en particulier pour les services à horaires variables et d'astreinte.

Définition

Le congé pour raisons familiales partiel dans le **secteur SAS** (Services d'Aide et de Soins) est un dispositif légal permettant au salarié de s'absenter une partie de sa journée de travail selon son **PTI** pour s'occuper d'un enfant de moins de **18 ans** malade ou nécessitant sa présence. Cette flexibilité, encadrée par l'article L.234-51 du Code du travail luxembourgeois, s'inscrit dans les mesures de conciliation vie professionnelle-vie familiale, particulièrement importantes dans le secteur d'aide et de soins où les contraintes de **continuité des soins** peuvent compliquer l'organisation.

Dans le secteur SAS, ce congé doit être coordonné avec les équipes opérationnelles pour maintenir la **continuité des soins** aux usagers.

Questions fréquentes

Comment calculer les heures de congé pour raisons familiales dans le secteur SAS au Luxembourg ?

Dans le secteur SAS, le calcul s'effectue selon le Plan de Travail Individualisé (PTI). Pour un temps plein (40h/semaine), 1 journée = 8 heures de congé. Les quotas légaux sont de 12 jours (0-4 ans), 18 jours (4-13 ans), et 5 jours (13-18 ans, hospitalisation uniquement). Pour les temps partiels, le calcul est proportionnel selon la formule : $(\text{heures hebdomadaires} \times 5) \div 40$.

Comment organiser un congé partiel tout en respectant la continuité des soins dans le secteur SAS ?

L'organisation doit être coordonnée avec les équipes opérationnelles pour maintenir la continuité des soins aux usagers. L'employeur doit donner son accord préalable pour le fractionnement, prévoir des protocoles de remplacement adaptés, et respecter les spécificités des services à horaires variables et des astreintes du secteur SAS.

Quelles sont les spécificités du congé pour raisons familiales dans les services SAS à horaires variables ?

Les services à horaires variables (aide à domicile, soins palliatifs) bénéficient de 16 heures de congé supplémentaire par an. L'organisation du congé partiel doit tenir compte des spécificités du service, des astreintes, et de la valeur du point indiciaire SAS (23,40072€) pour les calculs de rémunération selon la convention collective SAS 2025-2027.

Qui peut bénéficier du congé pour raisons familiales partiel dans le secteur SAS ?

Peuvent en bénéficier les parents légaux ou personnes ayant la garde d'un enfant de moins de 18 ans. Il faut présenter un certificat médical attestant la maladie grave ou accident nécessitant la présence, informer l'employeur dès le premier jour, et transmettre le certificat dans les 3 jours ouvrables en tenant compte des contraintes de continuité des soins.

Conditions d'exercice

La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) encadre les modalités de fractionnement du congé pour raisons familiales selon les spécificités du secteur. Les conditions légales et conventionnelles sont les suivantes :

Condition	Modalité
Bénéficiaire	Parent légal ou personne ayant la garde de l'enfant de moins de 18 ans
Justificatif	Certificat médical attestant la maladie grave, l'accident ou raison impérieuse de santé et la nécessité de présence
Délai de notification	Informé l'employeur dès le premier jour d'absence
Délai de transmission	Remettre le certificat médical dans les 3 jours ouvrables
Accord préalable	Obtenir l'accord de l'employeur pour le fractionnement, en coordination avec les soins
Respect PTI	Se conformer aux dispositions du PTI et aux contraintes du secteur SAS

Quotas légaux selon l'âge (Art. L.234-52) :

Tranche d'âge	Quota annuel	Condition
0-4 ans	12 jours par enfant	Maladie grave, accident ou raison impérieuse
4-13 ans	18 jours par enfant	Maladie grave, accident ou raison impérieuse
13-18 ans	5 jours par enfant	Uniquement en cas d'hospitalisation

Pour les services à **horaires variables** (aide à domicile, soins palliatifs), l'organisation du congé partiel doit tenir compte des spécificités du service et des **16 heures de congé supplémentaire** par an.

Modalités pratiques

Les règles de calcul des heures effectives s'appliquent uniformément à tous les salariés du secteur SAS selon leur régime de travail.

Régime	Règle de calcul
Temps plein (40h/semaine)	1 journée = 8 heures de congé selon le PTI
Demi-journée temps plein	1 demi-journée = 4 heures de congé
Temps partiel	Calcul proportionnel : (heures hebdomadaires × 5) ÷ 40 = équivalent jours
Cumul partiel	Les absences partielles sont cumulées en heures selon les standards de traçabilité SAS
Conversion	8 heures = 1 jour
Astreintes/horaires variables	Prise en compte des spécificités selon le PTI et les contraintes de service

Pratiques et recommandations

Établir une procédure écrite de demande et de suivi conforme aux standards du secteur SAS, incluant un système de décompte précis des heures selon les exigences de **traçabilité** du secteur. **Inform** régulièrement le salarié de son solde disponible et **conserver** tous les justificatifs pendant 5 ans à disposition de l'ITM. **Documenter** objectivement tout refus de fractionnement en motivant la décision par les contraintes de **continuité des soins**, et coordonner avec les équipes opérationnelles pour organiser les remplacements nécessaires dans les services à horaires variables.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.234-51</u>	Conditions du congé pour raisons familiales : bénéficiaires, enfants éligibles, maladie grave
Art. <u>L.234-52</u>	Quotas par tranche d'âge (12 j / 18 j / 5 j), fractionnement, prorogation
Art. <u>L.234-53</u>	Justificatifs obligatoires, obligation d'avertissement le jour même
Art. <u>L.234-54</u>	Protection contre le licenciement, assimilation à incapacité maladie
Convention SAS 2025-2027	Dispositions relatives aux congés, au PTI et à la continuité des soins
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles

Le fractionnement du congé pour raisons familiales est un **droit du salarié** dont l'exercice doit tenir compte des impératifs de **continuité des soins** dans le secteur SAS, l'employeur devant justifier objectivement tout refus. Tout litige relève de la compétence du **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.