Quels sont les dispositifs de formation continue prévus dans la convention SAS ?

Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), signée le 27 novembre 2024, prévoit des **dispositions spécifiques pour la formation continue** liées aux qualifications du secteur social et médico-social.

La **formation en cours d'emploi** permet l'engagement dans une carrière inférieure pendant maximum **6 ans** pour acquérir une qualification supérieure, sans reconnaissance d'ancienneté pendant la période de formation.

La **formation continue obligatoire** est visée par la loi du 26 mars 1992 sur les professions de santé et par **l'article 29 a) et b)** de la convention. Le **reclassement après formation** garantit la reprise avantageuse des points acquis en cas de réussite d'une formation qualifiante.

Les formations sont **comptabilisées dans le temps de travail** et la réussite ouvre droit à un reclassement dans la carrière correspondante avec progression selon l'ancienneté d'origine.

Définition

Dans la **convention collective SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027, la formation continue vise principalement à permettre aux salariés d'acquérir des **qualifications supérieures** pour évoluer dans les carrières C1 à C7. Elle s'inscrit dans une logique de développement des compétences spécifiques au secteur social, médico-social et thérapeutique.

La convention distingue la formation continue réglementaire (obligatoire pour certaines professions de santé) et la **formation qualifiante** permettant un changement de carrière avec reclassement avantageux.

Questions fréquentes

Combien de temps peut durer une formation en cours d'emploi dans la convention SAS ?

La formation en cours d'emploi peut durer maximum 6 ans selon l'article 22 de la convention SAS. Pendant cette période, le salarié reste dans sa carrière de départ sans reconnaissance d'ancienneté, et le délai peut être prorogé du temps d'attente non imputable au salarié pour débuter la formation.

Que se passe-t-il en cas de réussite ou d'échec de la formation en cours d'emploi ?

En cas de réussite, le salarié bénéficie d'un reclassement dans la nouvelle carrière avec reprise avantageuse du nombre de points acquis ou de l'échelon correspondant à la durée de formation. En cas d'échec ou d'abandon, cela peut constituer un motif suffisant à la résiliation du contrat de travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels sont les dispositifs de formation continue prévus dans la convention collective SAS ?

La convention SAS 2025-2027 prévoit plusieurs dispositifs : la formation en cours d'emploi (maximum 6 ans pour acquérir une qualification supérieure), la formation continue obligatoire pour les professions de santé, le reclassement avantageux après réussite d'une formation qualifiante, et l'intégration du congé formation dans les jours chômés pour le calcul du temps de travail.

Qui peut bénéficier de la formation en cours d'emploi selon la convention SAS ?

Tout salarié se destinant à acquérir un certificat ou diplôme en cours d'emploi peut en bénéficier, à condition que la formation soit décidée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Le salarié est embauché dans la carrière correspondant à la qualification minimale requise pour l'admission à la formation.

Conditions d’exercice

Critère	Détail
Principe	Salarié se destinant à acquérir un certificat ou diplôme en cours d'emploi
Carrière d'embauche	Carrière correspondant à la qualification minimale requise pour l'admission à la formation
Durée maximum	6 ans
Ancienneté	Sans reconnaissance d'ancienneté pendant la période de formation
Accord	Formation décidée d'un commun accord entre salarié et employeur
En cas de réussite	Maintien dans la carrière de formation jusqu'au reclassement dans la nouvelle carrière
Reclassement	Reprise du nombre de points acquis ou échelon correspondant à la durée de formation
Échec ou abandon	Motifs suffisants à la résiliation du contrat de travail
Prorogation	Délai prorogé du temps d'attente non imputable au salarié pour débuter la formation

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Élément	Détail
Professions de santé	Formation continue visée par la loi du 26 mars 1992
Article 29 a) et b)	Formation continue prévue par la convention SAS
Intégration temps de travail	Comptabilisée dans les jours chômés pour calcul maximal jours/an
Pendant la formation	Maintien carrière de départ sans progression d'ancienneté
À la réussite	Analyse du niveau de points acquis
Reclassement	Positionnement dans nouvelle carrière avec reprise avantageuse
Progression future	Selon ancienneté de la formation d'origine
Exemple	Aide-soignant (C3) suivant formation éducateur diplômé (C4) : maintien C3 pendant 3 ans, puis reclassement C4 avec reprise des points C3 acquis

Pratiques et recommandations

Il convient d'**identifier** les besoins de qualification selon l'évolution des postes et de proposer des accords de formation en cours d'emploi adaptés. Il est recommandé de **planifier** les reclassements et leurs impacts budgétaires en documentant les accords de formation (durée, objectifs, conséquences).

Le service RH doit **assurer** le suivi des formations en cours (échéances, évaluations, perspectives) et anticiper les postes disponibles dans les carrières supérieures. Il est essentiel de **communiquer** clairement les règles de reclassement aux salariés concernés, y compris les conséquences d'un abandon injustifié.

Pour la formation continue réglementaire, il faut **veiller** au respect des obligations légales applicables aux professions de santé et intégrer ces formations dans la planification du temps de travail. Les coûts de formation obligatoire doivent être **budgétisés** et la conformité réglementaire documentée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 22 CCT SAS 2025-2027	Dispositions générales sur les carrières : changement, formation en cours d'emploi, reclassement
Article 24 CCT SAS 2025-2027	Traitement initial et avancements (reclassement)
Article 29 a) et b) CCT SAS 2025-2027	Formation continue conventionnelle
Article 9A CCT SAS 2025-2027	Comptabilisation dans jours de travail maximum
Loi du 26 mars 1992	Exercice et revalorisation professions de santé
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Organismes du secteur social, familial et thérapeutique

La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur. Le système de formation est spécifiquement orienté vers l'acquisition de qualifications permettant l'évolution dans les carrières du secteur social, avec un reclassement avantageux pour les salariés ayant réussi leur formation. Le non-respect des accords de formation (abandon injustifié) peut justifier la résiliation du contrat, rendant essentiel un accompagnement approprié des salariés en formation.

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.