

La convention SAS prévoit-elle des dispositifs de tutorat ou de mentorat ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027** ne prévoit pas de dispositifs spécifiques obligatoires de tutorat ou de mentorat pour le secteur d'aide et de soins. Leur mise en place reste à l'**initiative des employeurs** dans le cadre de leur politique RH et de développement des compétences, sans obligation conventionnelle ni prime spécifique prévue dans les grilles salariales C1-C7.

Des obligations particulières s'appliquent toutefois pour les **contrats d'apprentissage** : la désignation d'un tuteur doit être formalisée par écrit selon l'article L.111-3 du Code du travail, et l'organisme de formation doit respecter les conditions légales d'agrément. Par ailleurs, le **principe d'égalité de traitement** (art. L.241-1) impose que l'accès aux dispositifs d'accompagnement soit organisé sans discrimination entre salariés. Les ententes patronales **COPAS, DLJ et FEDAS Luxembourg** fournissent des orientations pratiques pour harmoniser les approches de tutorat au sein du secteur.

Définition

Le **tutorat** désigne l'accompagnement formalisé d'un salarié, en particulier un nouvel arrivant ou un apprenti, par un collègue expérimenté désigné comme référent. Dans le secteur SAS, cela peut inclure l'accompagnement des nouveaux soignants, aides-soignants ou travailleurs sociaux.

Le **mentorat** constitue un accompagnement plus informel, reposant sur la transmission de savoirs, d'expérience professionnelle et de valeurs du secteur social, généralement sur la base du **volontariat** entre professionnels expérimentés et nouveaux arrivants.

Questions fréquentes

Comment formaliser un dispositif de tutorat dans une structure SAS ?

Il est recommandé de rédiger un document écrit précisant les objectifs, la durée et les moyens alloués, d'obtenir l'accord explicite du salarié concerné et du tuteur désigné, et d'informer la délégation du personnel lorsque l'organisation du travail est modifiée. Il faut également adapter l'accompagnement aux spécificités métiers du secteur social et médico-social.

La convention collective SAS impose-t-elle des dispositifs de tutorat ou de mentorat obligatoires ?

Non, la convention collective SAS ne prévoit pas de dispositifs spécifiques obligatoires de tutorat ou de mentorat pour le secteur d'aide et de soins. Leur mise en place reste à l'initiative des employeurs dans le cadre de leur politique RH et de développement des compétences.

Quelles sont les obligations légales pour le tutorat des apprentis dans le secteur SAS ?

Pour les contrats d'apprentissage, la désignation d'un tuteur doit être formalisée par écrit selon l'article L.111-3 du Code du travail et mentionnée dans le contrat d'apprentissage. L'organisme de formation doit également désigner un tuteur responsable de la formation pratique et respecter les conditions légales d'agrément.

Qui peut bénéficier d'un accompagnement par tutorat dans le secteur SAS ?

Tous les salariés du secteur SAS peuvent bénéficier d'un accompagnement par tutorat, en particulier les nouveaux arrivants, apprentis, nouveaux soignants, aides-soignants ou travailleurs sociaux. L'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination dans l'accès à ces dispositifs.

Conditions d'exercice

Le cadre applicable au tutorat et au mentorat dans le secteur SAS repose sur trois niveaux d'obligations distincts.

Aspect	Règle applicable
Obligation conventionnelle	Aucune — convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) ne rend pas le tutorat obligatoire
Prime de tuteur	Aucune dans les grilles salariales SAS
Liberté de l'employeur	Mise en œuvre libre selon les besoins organisationnels
Égalité de traitement	Obligatoire — accès sans discrimination (art. L.241-1)
Non-discrimination	Interdite dans l'accès aux dispositifs d'accompagnement (art. L.251-1)
Protection des données	RGPD + loi du 1er août 2018 lors du suivi individualisé
Apprentissage — désignation tuteur	Formalisée par écrit dans le contrat (art. L.111-3)
Apprentissage — agrément	L'entreprise d'accueil doit être légalement établie

Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif de tutorat ou de mentorat dans une structure SAS requiert des précautions spécifiques au secteur.

Aspect	Action recommandée
Formalisation	Document écrit précisant objectifs, durée et moyens alloués
Accord du salarié	Accord explicite du salarié concerné et du tuteur désigné
Information délégation	Informers la délégation du personnel si l'organisation du travail est modifiée
Contraintes horaires SAS	Adapter aux horaires de nuit, week-ends et services à domicile
Spécificités métiers	Prendre en compte soins, assistance sociale, animation
Mobilité intersectorielle	Coordonner avec les autres structures SAS si mobilité du tuteur ou du tutoré
Repos obligatoires	Respecter les temps de repos prévus par la convention SAS
Outils numériques	Maintenir l'encadrement humain même avec des outils digitaux

Pratiques et recommandations

Former les tuteurs aux spécificités de l'accompagnement dans le secteur social et médico-social, notamment aux enjeux de qualité de soins, de confidentialité des bénéficiaires et de transmission des valeurs professionnelles du secteur SAS.

Documenter chaque action de tutorat dans le dossier RH du salarié pour le suivi de carrière et l'intégrer dans l'entretien annuel d'évaluation, en reconnaissant éventuellement le rôle de tuteur dans le plan de formation continue.

Échanger les bonnes pratiques avec les autres structures SAS via les ententes patronales (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg) pour harmoniser les approches dans le secteur et valoriser l'expérience de tutorat lors des mobilités internes.

Respecter la confidentialité des données des bénéficiaires de soins dans tous les dispositifs d'accompagnement numériques ou papier, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

Anticiper la surcharge de travail pour les tuteurs en intégrant les missions de tutorat dans leur planning et en garantissant que leurs temps de repos conventionnels sont respectés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.111-3	Contrat d'apprentissage : mentions obligatoires incluant la désignation du tuteur
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre tous les salariés
Art. L.251-1	Non-discrimination dans l'accès aux dispositifs d'accompagnement
Arts. L.414-1 et suivants	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679	RGPD — protection des données dans le suivi individualisé
CCT SAS 2025-2027	Absence de dispositions spécifiques sur le tutorat et le mentorat

La convention SAS 2025-2027 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur — elle ne contient pas de disposition sur le tutorat, mais ses règles d'organisation du travail et de respect des temps de repos s'appliquent pleinement aux tuteurs. Les employeurs du secteur sont **encouragés** à développer des pratiques de tutorat adaptées aux enjeux de **qualité de soins** et de **professionnalisation**, en s'appuyant sur les orientations des ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ). L'encadrement humain reste indispensable dans tous les dispositifs d'accompagnement, particulièrement dans un secteur centré sur la relation d'aide.

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.