

Quelle est la rémunération due pendant les périodes de formation selon la convention SAS au Luxembourg ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne contient **aucune disposition spécifique** concernant la rémunération pendant les périodes de formation. Ce sont donc les **règles générales du Code du travail luxembourgeois** qui s'appliquent. Les formations **obligatoires** imposées par l'employeur, la loi ou les autorités de tutelle donnent lieu au **maintien intégral de la rémunération** et sont considérées comme du **temps de travail effectif**, même si elles ont lieu hors des horaires habituels. Les formations **facultatives** choisies librement par le salarié hors temps de travail ne sont généralement pas rémunérées, sauf engagement exprès de l'employeur.

Dans le secteur SAS, les formations continues réglementaires (protocoles de soins, sécurité, hygiène) sont systématiquement obligatoires et donc intégralement rémunérées. L'absence de dispositions conventionnelles spécifiques oblige chaque structure à **formaliser ses propres pratiques** par accord d'entreprise ou politique interne de formation.

Définition

La rémunération pendant la formation désigne l'ensemble des **sommes dues** au salarié pendant une période de formation professionnelle. Dans le secteur SAS, faute de dispositions conventionnelles spécifiques, cela inclut selon les règles légales générales :

- le **salaires de base** selon les grilles de carrières C1 à C7,
- les **primes** et suppléments habituels,
- les **indemnités contractuelles**,
- la **prise en charge** éventuelle des frais annexes selon les accords d'entreprise.

L'absence de spécificités sectorielles oblige à se référer au **Code du travail** et aux **usages** établis dans chaque structure SAS.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il informer sur les conditions de rémunération des formations SAS ?

L'employeur doit fournir une information préalable obligatoire précisant clairement le caractère obligatoire ou facultatif de la formation, les conditions de rémunération explicitées par écrit, la durée et le planning de la formation, ainsi que la prise en charge des frais définie en amont.

Comment sont rémunérées les formations dans le secteur SAS au Luxembourg ?

La convention collective SAS ne contient aucune disposition spécifique sur la rémunération des formations. Les règles générales du Code du travail s'appliquent : les formations obligatoires imposées par l'employeur donnent lieu au maintien intégral de la rémunération et sont considérées comme du temps de travail effectif, tandis que les formations facultatives hors temps de travail ne sont généralement pas rémunérées.

Les formations facultatives sont-elles rémunérées dans le secteur SAS ?

Les formations facultatives sont rémunérées si elles ont lieu pendant le temps de travail habituel. En revanche, si elles se déroulent hors temps de travail, il n'y a pas d'obligation de rémunération sauf engagement exprès de l'employeur ou négociation individuelle ou collective, particulièrement pour les formations qualifiantes.

Quelles formations donnent droit à une rémunération dans le secteur SAS ?

Toutes les formations obligatoires imposées par l'employeur, la loi ou les autorités de tutelle donnent droit à une rémunération intégrale. Cela inclut les formations continues obligatoires dans le secteur de la santé, les formations aux spécificités des bénéficiaires, et les formations sécurité et hygiène. Les formations facultatives en temps de travail maintiennent également la rémunération normale.

Conditions d'exercice

La distinction entre formation obligatoire et facultative est déterminante pour le droit à rémunération dans le secteur SAS.

Type de formation	Statut	Rémunération
Obligatoire (imposée par l'employeur ou la loi)	Temps de travail effectif	Salaire intégral maintenu
Continue réglementaire (protocoles soins, sécurité, hygiène)	Temps de travail effectif	Salaire intégral maintenu
Facultative en temps de travail	Temps de travail	Rémunération normale
Facultative hors temps de travail	Hors contrat	Non rémunérée sauf accord exprès
Diplômante négociée	Selon accord	À négocier individuellement ou collectivement

Modalités pratiques

L'absence de cadre conventionnel impose aux structures SAS de définir clairement en amont le statut de chaque formation et ses modalités de rémunération.

Point pratique	Application
Caractère obligatoire ou facultatif	Précisé par écrit avant le début de la formation
Conditions de rémunération	Explicitées par écrit avec le planning
Continuité des soins	Planning adapté avec remplaçants qualifiés selon les carrières SAS
Frais de formation	Prise en charge définie en amont (INFPC, Fonds social européen)
Progression d'ancienneté	Les formations obligatoires comptent pour l'avancement dans les grades

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique de formation claire dans chaque structure SAS, avec des critères objectifs d'attribution des formations facultatives et une documentation systématique des participations et coûts.

Harmoniser les pratiques entre structures SAS via les ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ), en mutualisant les formations spécialisées et en échangeant les bonnes pratiques pour optimiser les coûts par coordination intersectorielle.

Vérifier l'éligibilité aux **financements publics** disponibles (INFPC, Fonds social européen) pour les formations qualifiantes, afin d'adapter le budget formation aux contraintes spécifiques du secteur de l'aide et des soins.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-1</u> et Art. <u>L.211-2</u>	Champ d'application du temps de travail et définition du temps de travail effectif
Art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement entre tous les salariés pour l'accès à la formation professionnelle
Art. <u>L.551-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue
CCT SAS 2025-2027	Absence de dispositions spécifiques sur la rémunération des formations — application subsidiaire du Code du travail

Contrairement à d'autres conventions collectives luxembourgeoises qui prévoient souvent des dispositions détaillées sur la formation, la convention SAS s'en remet entièrement au **droit commun**.

Les employeurs du secteur sont encouragés à **formaliser** leurs pratiques de formation par des accords d'entreprise, particulièrement compte tenu des **exigences de qualité** et de formation continue spécifiques au secteur de l'aide et des soins.

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.