

Existe-t-il des modules de formation RH spécifiquement dédiés à l'application de la convention SAS ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe pas de **modules de formation RH standardisés** ou obligatoires spécifiquement dédiés à l'application de la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social). Les employeurs du secteur doivent s'appuyer sur des **formations sur-mesure** dispensées par des organismes bénéficiant d'une autorisation du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, conformément aux articles [L.542-7](#) et [L.542-8](#) du Code du travail.

L'absence de dispositif standardisé ne supprime pas l'**obligation légale de formation** : le plan de formation doit être soumis pour avis à la délégation du personnel avant mise en œuvre (Art. [L.542-9](#)). Les employeurs qui ne peuvent justifier d'une formation adaptée s'exposent à des **sanctions administratives** de l'ITM et à un risque sérieux de contentieux prud'homal.

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, signée le 27 novembre 2024, introduit des évolutions importantes — notamment en matière de grilles salariales et de pécule de vacances — qui nécessitent une mise à jour régulière des connaissances des équipes RH. Un programme de formation documenté constitue la meilleure garantie de conformité.

Définition

La **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins et du secteur social) est un accord sectoriel en vigueur du **1er janvier 2025 au 31 décembre 2027**, signé le 27 novembre 2024 entre les organisations patronales (COPAS, DLJ, FEDAS) et syndicales (OGBL, LCGB). Elle définit les conditions de travail, de rémunération et les droits sociaux des salariés du secteur au Luxembourg.

La **formation professionnelle continue** permettant d'appliquer correctement cette convention s'inscrit dans le cadre des articles [L.542-1](#) et suivants du Code du travail, qui organisent le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Questions fréquentes

Existe-t-il des formations RH obligatoires pour appliquer la convention collective SAS au Luxembourg ?

Il n'existe pas de modules de formation RH standardisés ou obligatoires spécifiquement dédiés à la convention SAS. Cependant, les entreprises doivent organiser des formations sur-mesure dispensées par des organismes agréés, conformément aux articles [L.542-1](#) à [L.542-19](#) du Code du travail relatifs à la formation professionnelle continue.

L'employeur a-t-il une obligation légale de former ses équipes RH à la convention SAS ?

Oui, malgré l'absence de modules standardisés, la jurisprudence luxembourgeoise impose une obligation de résultat en matière de formation du personnel aux dispositifs conventionnels. Les employeurs du secteur SAS doivent s'assurer que leurs équipes RH maîtrisent parfaitement les dispositions pour éviter tout risque de contentieux.

Quel contenu doit inclure une formation RH sur la convention collective SAS ?

Le contenu recommandé comprend les dispositions générales de la convention SAS, les grilles de rémunération et classifications, l'organisation du temps de travail, les congés et absences spécifiques, ainsi que les procédures de gestion des conflits propres au secteur d'aide et de soins.

Quelles sont les conditions légales pour organiser une formation sur la convention SAS ?

Les formations doivent respecter plusieurs conditions : agrément obligatoire des organismes de formation selon l'article L.542-8, validation préalable du contenu pédagogique, respect des obligations de consultation du personnel, documentation détaillée du processus et évaluation des acquis conformément à l'article L.542-16.

Conditions d'exercice

L'organisation des formations relatives à la convention SAS doit respecter plusieurs conditions légales cumulatives.

Condition légale	Base légale
Autorisation de l'organisme de formation (si tiers, hors entreprise)	Art. L.542-8
Plan de formation soumis pour avis à la délégation du personnel	Art. L.542-9
Avis préalable de la délégation sur les plans de formation	Art. L.414-3 §11
Égalité d'accès à la formation pour tous les salariés	Art. L.251-1 et L.251-2(b)
Au moins 50 % des heures de formation pendant le temps de travail normal	Art. L.542-10

Modalités pratiques

La mise en place des formations nécessite une organisation rigoureuse et des contenus adaptés aux évolutions de la CCT SAS 2025-2027.

Étape	Contenu
Analyse des besoins	Audit des besoins spécifiques à l'entreprise (grilles salariales, temps de travail, pécule de vacances, congés)
Programme sur-mesure	Adapté au secteur SAS : carrières C1-C3, prime unique juin 2025, point indiciaire en vigueur
Formateurs qualifiés	Spécialistes en droit social luxembourgeois, organismes autorisés
Sessions de mise à jour	Annuelles, selon les évolutions conventionnelles et législatives
Registre des formations	Tenu conformément à la loi et au plan de formation (Art. L.542-9)
Coordination partenaires	Avec COPAS, DLJ, FEDAS et organisations syndicales sectorielles

Pratiques et recommandations

Privilégier les **organismes autorisés** en droit social luxembourgeois et intégrer systématiquement les dernières évolutions de la CCT SAS dans le contenu des formations. Un suivi documenté des participants est indispensable pour justifier le respect des obligations légales en cas de contrôle [ITM](#).

Prévoir des **sessions de rappel annuelles** et évaluer régulièrement l'impact des formations sur les pratiques RH. La veille sur les évolutions de la convention SAS 2025-2027 (avenants, nouvelles grilles, déclarations d'obligation générale) permet d'actualiser les programmes sans délai.

Coordonner avec les **organisations sectorielles** (COPAS, DLJ, FEDAS) pour bénéficier des ressources disponibles et maintenir une cohérence des pratiques à l'échelle du secteur. Consulter également le site officiel de FEDAS Luxembourg et les publications de l'OGBL/LCGB pour toute mise à jour conventionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie
Art. L.542-7	Définition et champ de la formation professionnelle continue (secteur privé)
Art. L.542-8	Autorisation des organismes de formation dispensant des formations à des tiers
Art. L.542-9	Accès à la formation — plan de formation soumis pour avis à la délégation du personnel
Art. L.542-10	Modalités : au moins 50 % des heures en temps de travail normal
Art. L.414-3 §11	Délégation du personnel — avis sur les plans de formation professionnelle continue
Art. L.251-1 et L.251-2 (b)	Non-discrimination dans l'accès à la formation professionnelle
CCT SAS 2025-2027	Convention collective signée le 27.11.2024 — conditions de travail, rémunération, droits sociaux

L'**absence de modules standardisés** ne dispense pas l'employeur de son **obligation légale de formation**. Le plan de formation doit être soumis pour avis à la délégation du personnel conformément à l'Art. [L.542-9](#) avant toute mise en œuvre.

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.