

# Les heures de formation sont-elles prises en compte dans le calcul du PPM dans le secteur SAS ?

## Réponse courte

Les heures de formation sont prises en compte dans le calcul du **PPM** uniquement si elles sont assimilées à du **temps de travail effectif**. Dans le secteur SAS, cela concerne les formations professionnelles continues imposées par l'employeur, rendues obligatoires par la **convention collective SAS** ou la loi, ou celles explicitement assimilées à du temps de travail effectif par un dispositif légal.

Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié, sans obligation légale ou conventionnelle, ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont donc pas intégrées dans la période de référence du PPM. Seules les périodes de formation **obligatoires** ou assimilées à du temps de travail effectif doivent être comptabilisées dans le calcul du PPM.

## Définition

Le **PPM**, ou période de maintien du paiement du salaire en cas de maladie, correspond à la durée pendant laquelle l'employeur doit garantir le versement du salaire au salarié en incapacité de travail pour cause de maladie. Cette période est déterminée selon la présence effective du salarié dans l'entreprise, appréciée sur les **104 semaines** précédant l'arrêt de travail, conformément à l'article [L.121-6](#) du Code du travail.

Le calcul du PPM vise à assurer l'**égalité de traitement** entre salariés et à garantir la continuité de la rémunération en cas d'incapacité, sous réserve du respect des conditions légales et conventionnelles du secteur SAS.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il documenter les heures de formation pour le calcul du PPM ?

L'employeur doit identifier la nature de chaque formation, vérifier si elle est assimilée à du temps de travail effectif, documenter la base juridique de l'assimilation et conserver les convocations, attestations de présence, justificatifs de rémunération et la base légale ou conventionnelle de l'obligation de formation.

### Les heures de formation sont-elles comptabilisées dans le calcul du PPM dans le secteur SAS ?

Les heures de formation sont prises en compte dans le calcul du PPM uniquement si elles sont assimilées à du temps de travail effectif. Cela concerne les formations professionnelles continues imposées par l'employeur, rendues obligatoires par la convention collective SAS ou la loi. Les formations suivies à l'initiative exclusive du salarié ne sont pas intégrées dans la période de référence du PPM.

### Que se passe-t-il si des formations personnelles sont incorrectement incluses dans le PPM ?

L'inclusion incorrecte de formations personnelles ou à initiative du salarié dans le calcul du PPM peut entraîner un risque de contentieux en cas de contestation du calcul du maintien de salaire. Il est essentiel de garantir la traçabilité et la justification de chaque période prise en compte selon les dispositions de la convention collective SAS.

## Quelles formations sont considérées comme du temps de travail effectif pour le PPM ?

Sont considérées comme temps de travail effectif : les formations imposées par l'employeur, celles rendues obligatoires par la loi ou la convention collective SAS, les formations liées aux obligations spécifiques du secteur (soins, sécurité, qualité), les formations d'adaptation au poste et celles imposées par les autorités de contrôle ou d'agrément.

## Conditions d'exercice

La prise en compte des heures de formation dans le calcul du PPM dépend du statut de la formation au regard du Code du travail luxembourgeois et de la **convention collective SAS**. Sont assimilées à du temps de travail effectif, et donc intégrées dans la période de référence du PPM, les formations listées ci-dessous.

Type de formation	Prise en compte dans le PPM
<b>Formation professionnelle continue imposée par l'employeur</b>	Oui — assimilée à du temps de travail effectif
<b>Formation rendue obligatoire par la loi ou la convention collective SAS</b>	Oui — assimilée à du temps de travail effectif
<b>Formation dans le cadre d'un dispositif légal d'assimilation</b>	Oui — selon les termes du dispositif
<b>Formation liée aux obligations spécifiques du secteur SAS</b> (soins, sécurité, qualité)	Oui — intégrée dans la période de référence
<b>Formation d'adaptation au poste ou de maintien des compétences</b>	Oui — si imposée par l'employeur
<b>Formation imposée par les autorités de contrôle ou d'agrément</b>	Oui — caractère obligatoire établi
<b>Formation suivie à l'initiative exclusive du salarié</b>	Non — hors période de référence
<b>Formation sans obligation légale ou conventionnelle</b>	Non — hors période de référence
<b>Formation personnelle ou de développement individuel</b>	Non — hors période de référence
<b>Congé individuel de formation non rémunéré</b>	Non — hors période de référence

## Modalités pratiques

Pour intégrer les heures de formation dans le calcul du PPM, l'employeur doit suivre la procédure décrite ci-dessous.

Étape	Action requise
<b>Identification de la nature</b>	Qualifier chaque formation : obligatoire, conventionnelle ou à l'initiative du salarié
<b>Vérification de l'assimilation</b>	Vérifier si la formation est assimilée à du temps de travail effectif par la législation, la convention collective SAS ou un accord d'entreprise
<b>Distinction rémunération</b>	Distinguer les formations rémunérées des formations non rémunérées
<b>Base juridique</b>	Documenter la base juridique de l'assimilation
<b>Comptabilisation</b>	Comptabiliser uniquement les heures obligatoires ou assimilées dans la période de référence de <b>104 semaines</b>
<b>Application SAS</b>	Appliquer les dispositions spécifiques de la <b>convention SAS</b> concernant la formation continue
<b>Calcul global</b>	Tenir compte des heures de formation dans le calcul global de la présence effective
<b>Exclusion</b>	Exclure les formations à initiative personnelle non rémunérées
<b>Traçabilité</b>	Conserver convocations, attestations de présence, justificatifs de rémunération et base légale

## Pratiques et recommandations

**Documenter systématiquement** la nature et la base juridique de chaque formation suivie par les salariés du secteur SAS. **Conserver** les convocations, attestations de présence et justificatifs de rémunération liés aux périodes de formation, et **mettre à jour** les dossiers du personnel pour garantir la traçabilité des périodes assimilées à du temps de travail effectif.

**Consulter** la convention collective SAS applicable et, en cas de doute, solliciter l'avis de l'Inspection du travail et des mines (ITM). **Veiller** à l'égalité de traitement entre salariés dans l'application des règles de calcul du PPM, en tenant compte des spécificités du secteur SAS en matière de formation obligatoire.

**Distinguer clairement** les différents types de formations dans les systèmes RH, **former** les gestionnaires RH aux spécificités du calcul PPM dans le secteur SAS, et **mettre en place** des procédures standardisées de qualification des formations afin de prévenir tout risque de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-6</u>	Incapacité de travail pour maladie : notification, certificat médical, maintien du salaire et protection contre le licenciement
Arts. <u>L.211-1</u> à <u>L.211-4</u>	Champ d'application du droit du travail et définition de la durée de travail effectif
Loi du 24 juillet 2024	Conditions de travail transparentes et prévisibles
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Formation professionnelle continue
Convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	Articles relatifs à la formation et à la présence effective

L'assimilation des heures de formation au temps de travail effectif, et donc leur prise en compte dans le calcul du PPM, doit être appréciée avec rigueur dans le contexte spécifique du **secteur SAS**. Toute erreur ou omission peut entraîner un risque de contentieux devant le tribunal du travail, notamment en cas de contestation du calcul du maintien de salaire. La **traçabilité** de chaque période prise en compte, en tenant compte des particularités de la convention collective SAS, est essentielle.

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.