

Les formations obligatoires imposées par la convention SAS sont-elles prises sur le temps de travail ?

Réponse courte

Oui, absolument. Les formations obligatoires prévues par la **convention collective SAS** (secteur d'aide et de soins) sont **impérativement** considérées comme du **temps de travail effectif** selon l'article L.211-4 du Code du travail (définition de la durée de travail : temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur). Elles doivent être **intégralement rémunérées** comme tel, même lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire normal, sous réserve du respect des règles sur les **heures supplémentaires** (Art. L.211-23).

L'employeur a l'**obligation légale** d'assurer la **traçabilité** de ces heures de formation, de les inscrire sur les **relevés de temps**, et de respecter les règles de **consultation** de la délégation du personnel. Cette obligation est renforcée par la **loi du 24 juillet 2024** qui garantit la **gratuité** des formations imposées par l'employeur.

Définition

Les **formations obligatoires** dans le secteur SAS désignent les actions de formation que l'employeur doit organiser en vertu d'une obligation **conventionnelle, réglementaire ou légale** spécifique au secteur d'aide et de soins. Dans le secteur couvert par la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, certaines formations sont imposées aux employeurs pour garantir la **qualité des soins, la sécurité des bénéficiaires** et le respect des **standards professionnels**.

Ces formations constituent du **temps de travail effectif** au sens de l'article L.211-4 du Code du travail, au même titre que toute activité imposée par l'employeur dans le cadre de l'exercice professionnel. Elles entrent dans le champ de la **formation professionnelle continue** (Art. L.542-1 et suivants) et bénéficient de la protection renforcée de la **loi du 24 juillet 2024**.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il rémunérer les formations obligatoires du secteur d'aide et de soins ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de rémunérer intégralement les formations obligatoires au taux normal ou majoré selon les cas. Si ces formations excèdent la durée normale de travail, elles donnent lieu à majoration pour heures supplémentaires selon l'article L.211-23.

Les formations obligatoires de la convention SAS sont-elles considérées comme du temps de travail ?

Oui, absolument. Les formations obligatoires prévues par la convention collective SAS sont impérativement considérées comme du temps de travail effectif selon l'article L.211-1 du Code du travail. Elles doivent être intégralement rémunérées comme tel, même lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire normal.

Quelles sont les obligations administratives pour les formations obligatoires SAS ?

L'employeur doit assurer la traçabilité de ces heures en les inscrivant sur les relevés de temps, consulter la délégation du personnel, conserver tous les justificatifs pendant 5 ans, et intégrer ces formations dans le plan de formation annuel et le budget RH.

Un salarié peut-il refuser une formation obligatoire imposée par la convention SAS ?

Non, les salariés ne peuvent refuser une formation obligatoire relevant d'une exigence professionnelle reconnue par la convention SAS. Le refus injustifié d'une formation obligatoire peut constituer une faute disciplinaire, car l'employeur doit impérativement organiser ces formations.

Conditions d'exercice

Obligation	Base légale / Source
Formation de sécurité/santé	Art. L.312-1 — obligation générale de l'employeur
Temps de travail effectif	Art. L.211-4 — tout temps à disposition de l'employeur
Refus du salarié	Non recevable si formation en lien direct avec les fonctions
Heures supplémentaires	Majoration applicable si dépassement de la durée légale (Art. L.211-23)
Consultation délégation	Art. L.414-16 pour les formations impactant l'organisation
Égalité d'accès	Art. L.241-1 — aucune discrimination fondée sur le sexe
Sécurité et hygiène	Standards sectoriels imposés par les autorités de tutelle

Modalités pratiques

L'intégration des formations obligatoires au temps de travail impose plusieurs obligations administratives et pratiques :

Action	Description
Consignation des heures	Inscrites dans les fiches de présence ou relevés de temps
Rémunération intégrale	Au taux normal ou majoré si heures supplémentaires (Art. L.211-23)
Gratuité pour le salarié	Aucune déduction sur salaire — loi du 24 juillet 2024
Archivage des attestations	Certificats de participation et de formation conservés
Intégration au plan de formation	Incluse dans le plan annuel et le budget RH
Conservation des justificatifs	Documents archivés conformément aux obligations légales
Planification optimisée	Préférence pour l'horaire normal afin d'éviter les majorations

Pratiques et recommandations

Organiser les formations obligatoires pendant l'horaire normal dans la mesure du possible pour limiter les majorations. **Anticiper** leur planification dans la gestion des plannings et des budgets RH. **Informé et consulter** la délégation du personnel **préalablement** aux formations impactant l'organisation du travail et **présenter** le plan de formation annuel incluant les formations obligatoires. **Vérifier régulièrement** la convention SAS mise à jour (version 2025-2027 en vigueur depuis le 1er janvier 2025) et **former** les managers aux obligations légales en matière de formation. **Prévoir** une procédure de suivi et de documentation conforme au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.211-4</u>	Définition de la durée de travail — temps à disposition de l'employeur
Art. <u>L.211-5</u>	Durée légale : 8 heures/jour et 40 heures/semaine
Art. <u>L.211-23</u>	Procédure et conditions des heures supplémentaires
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et santé — formations de sécurité obligatoires
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue — droit individuel
Art. <u>L.414-16</u>	Communications syndicales et droits des délégués élus
Convention SAS 2025-2027	Obligations de formation spécifiques au secteur d'aide et de soins
Loi du 24 juillet 2024	Formation imposée gratuite — temps de travail effectif

L'employeur qui **n'intègre pas** les heures de formation obligatoire dans le temps de travail s'expose à des **rappels de salaire** avec intérêts, à une **requalification** d'heures supplémentaires, à des **sanctions ITM**, et à des **contentieux devant le tribunal du travail**. Il est **essentiel** de documenter précisément ces formations et d'en informer la délégation du personnel lorsqu'elles affectent l'organisation du travail. La **convention SAS 2025-2027** maintient ces exigences de formation qui sont **cruciales** pour la qualité des prestations dans le secteur d'aide et de 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.