

La non-participation à une formation obligatoire peut-elle entraîner une sanction dans le secteur SAS ?

Réponse courte

La **non-participation injustifiée** à une formation obligatoire peut entraîner une **sanction disciplinaire**. L'employeur doit respecter la procédure prévue par le Code du travail luxembourgeois, entendre le salarié et vérifier l'absence de **motif légitime** (maladie, force majeure, exercice d'un droit protégé) avant de prendre toute décision. La formation doit avoir été préalablement notifiée comme obligatoire au salarié, avec indication des conséquences en cas d'absence injustifiée.

Les sanctions possibles vont de l'**avertissement** au **licenciement pour motif grave** (Art. L.124-10), selon la gravité du manquement, sa récurrence et ses conséquences pour l'entreprise, notamment en matière de sécurité ou de conformité réglementaire dans le secteur d'aide et de soins couvert par la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Toute sanction doit être **proportionnée** et respecter les droits du salarié, qui doit être mis en mesure de présenter ses explications avant toute décision.

Définition

La **formation obligatoire** correspond à toute action de formation imposée par la législation luxembourgeoise, une convention collective, un accord d'entreprise ou le règlement interne de l'employeur. Elle vise à garantir la **sécurité**, la **santé**, l'adaptation au poste de travail ou le maintien de l'**employabilité** du salarié. La non-participation s'entend du **refus injustifié** ou de l'absence non autorisée du salarié à une session de formation rendue obligatoire par l'une de ces sources.

Dans le secteur SAS, ces formations sont particulièrement importantes pour maintenir la **qualité des soins** et respecter les **normes de sécurité** spécifiques au secteur.

Questions fréquentes

Dans quels cas un employeur peut-il sanctionner un salarié pour absence à une formation obligatoire ?

L'employeur peut sanctionner uniquement en cas de non-participation injustifiée à une formation rendue obligatoire par la loi, une convention collective ou le règlement interne. Il doit vérifier l'absence de motif légitime (maladie, force majeure) et respecter la procédure disciplinaire en entendant le salarié avant toute sanction.

L'employeur doit-il organiser les formations obligatoires pendant le temps de travail ?

Oui, selon l'article L. 312-3 du Code du travail, l'employeur doit organiser la formation obligatoire pendant le temps de travail et sans perte de rémunération pour le salarié. Le non-respect de cette obligation peut rendre nulle toute sanction prononcée.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre avant de sanctionner un salarié pour absence à une formation obligatoire ?

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire du Code du travail : convoquer le salarié dans un délai raisonnable, l'entendre et lui permettre de présenter ses explications, vérifier l'absence de motif légitime, puis appliquer une sanction proportionnée à la gravité du manquement.

Quelles sanctions peut encourir un salarié qui ne participe pas à une formation obligatoire au Luxembourg ?

Les sanctions possibles vont de l'avertissement au licenciement pour motif disciplinaire, selon la gravité du manquement, sa récurrence et ses conséquences pour l'entreprise. Toute sanction doit être proportionnée et respecter la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Condition	Exigence
Source de l'obligation	Légale, conventionnelle (CCT SAS 2025-2027), contractuelle ou règlement interne
Notification obligatoire	L'employeur informe le salarié du caractère obligatoire et des conséquences
Délai raisonnable	Convocation transmise dans un délai permettant au salarié de s'organiser
Égalité de traitement	Application non discriminatoire à tous les salariés concernés (Art. L.241-1)
Motif légitime	Maladie, force majeure, exercice d'un droit protégé — à vérifier avant sanction
Procédure	Salarié entendu avant toute décision (Art. L.124-10 pour le licenciement)

Modalités pratiques

En cas de non-participation injustifiée à une formation obligatoire, les étapes procédurales à suivre sont les suivantes :

Étape	Description
Vérification du motif	Recherche d'un motif légitime (maladie, force majeure) avant toute action
Audition du salarié	Mise en mesure de présenter ses explications
Évaluation de la gravité	Prise en compte de la récurrence et des conséquences pour le secteur
Avertissement	Première sanction pour un manquement isolé sans conséquence grave
Licenciement pour motif grave	En cas de refus répété ou de mise en danger de la sécurité (Art. L.124-10)
Traçabilité	Conservation de toutes les pièces : convocation, échanges, décisions
Organisation pendant le temps de travail	Formation organisée sans perte de rémunération

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit la **convocation** à la formation obligatoire, en précisant son caractère impératif et les conséquences d'une absence non justifiée. L'employeur doit vérifier l'absence de **motif légitime** avant d'engager toute démarche disciplinaire. En cas de contestation, il appartient à l'employeur de démontrer le **caractère obligatoire** de la formation et l'absence de justification valable du salarié. Il est conseillé de privilégier le **dialogue** et la **pédagogie** avant toute sanction, notamment lors d'un premier manquement. Pour les salariés SAS, il est particulièrement important de sensibiliser à l'importance des formations pour la **qualité des soins** et la **sécurité des usagers**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 et L.312-2	Obligation générale de sécurité et santé — formation à la sécurité obligatoire
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue — cadre général
Art. L.124-10	Licenciement pour motif grave — procédure en cas de faute sérieuse du salarié
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe dans l'application des sanctions
Convention SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques à la formation dans le secteur d'aide et de soins
Loi du 24 juillet 2024	Formation imposée gratuite — organisée pendant le temps de travail

L'employeur doit organiser la formation obligatoire pendant le **temps de travail** et **sans perte de rémunération** pour le salarié, conformément aux dispositions sur la formation professionnelle continue. Toute sanction prononcée en méconnaissance du principe d'égalité de traitement ou sans justification du caractère obligatoire de la formation est susceptible d'être **annulée** par les juridictions compétentes, notamment par le **tribunal du travail**.

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.