

Un salarié SAS peut-il refuser une formation obligatoire s'il estime qu'elle ne concerne pas ses missions ?

Réponse courte

Un salarié sous le régime de la convention collective SAS 2025-2027 ne peut refuser une **formation obligatoire** que si celle-ci est **manifestement sans rapport** avec ses fonctions contractuelles ou excède les limites du **pouvoir de direction** de l'employeur, ce qui doit être **objectivement démontré**. Le simple fait que le salarié estime subjectivement que la formation ne concerne pas ses missions n'est **pas suffisant** pour justifier un refus.

En cas de refus, le salarié doit **motiver sa décision par écrit** en précisant en quoi la formation ne concerne pas ses missions. L'employeur doit alors prouver le **caractère nécessaire** ou légal de la formation. Si le refus est jugé **injustifié**, il peut constituer une **faute disciplinaire** au sens de l'article [L.124-10](#), pouvant aller jusqu'au **licenciement pour motif grave**.

Définition

La **formation obligatoire** correspond à toute action de formation imposée par l'employeur en vertu d'une **obligation légale, conventionnelle ou contractuelle**, ou en raison de nécessités liées à l'exécution du contrat de travail. Elle vise notamment la **sécurité, l'adaptation au poste**, l'évolution des compétences ou la conformité à des **exigences réglementaires** propres à l'activité de l'entreprise.

Le **caractère obligatoire** de la formation découle d'une disposition expresse (Code du travail, **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**, règlement interne) ou d'une nécessité objective liée à l'exercice des fonctions du salarié. Cette obligation s'inscrit dans le cadre du respect de l'**égalité de traitement** et de la **non-discrimination** entre salariés.

Questions fréquentes

Comment un salarié doit-il procéder s'il souhaite contester une formation obligatoire ?

Le salarié doit motiver son refus par écrit en précisant en quoi la formation ne concerne pas ses missions contractuelles. L'employeur doit alors examiner la pertinence de la demande et apporter la preuve du caractère nécessaire ou légal de la formation. Il est recommandé de privilégier le dialogue avant tout refus formel.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse imposer une formation obligatoire ?

L'employeur peut imposer des formations obligatoires lorsque celles-ci sont justifiées par la nature de l'emploi, la sécurité, la santé, ou l'évolution des technologies et méthodes de travail. La formation doit être en lien direct avec l'emploi occupé ou les exigences légales, et l'employeur doit respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés.

Quelles sont les conséquences d'un refus injustifié de formation obligatoire ?

Si le refus du salarié est jugé injustifié, il peut constituer une faute disciplinaire susceptible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif réel et sérieux. Un refus non motivé ou fondé sur une appréciation subjective expose le salarié à des sanctions disciplinaires.

Un salarié peut-il refuser une formation obligatoire imposée par son employeur au Luxembourg ?

Un salarié ne peut refuser une formation obligatoire que si celle-ci est manifestement sans rapport avec ses fonctions contractuelles ou excède les limites du pouvoir de direction de l'employeur, ce qui doit être objectivement démontré. Le simple fait que le salarié estime subjectivement que la formation ne concerne pas ses missions n'est pas suffisant pour justifier un refus.

Conditions d'exercice

Situation	Règle applicable
Pouvoir de direction	Formation justifiée par la nature de l'emploi, la sécurité ou l'évolution technologique
Obligation d'exécution	Salarié tenu d'exécuter de bonne foi les instructions en lien direct avec l'emploi
Refus recevable	Formation manifestement étrangère aux fonctions contractuelles
Refus non recevable	Appréciation subjective du salarié sans démonstration objective
Égalité de traitement	Application non discriminatoire à l'ensemble des salariés concernés (Art. L.241-1)
Traçabilité	Documentation des liens entre formation et missions conservée
Secteur SAS	Formations souvent liées aux exigences de qualité des soins et normes de sécurité

Modalités pratiques

Avant d'imposer une formation obligatoire, l'employeur informe le salarié de la nature, des objectifs et du lien entre la formation et les missions exercées. En cas de contestation, les étapes sont les suivantes :

Étape	Description
Information du salarié	Nature, objectifs et lien avec les missions documentés et accessibles
Refus motivé par écrit	Salarié précise en quoi la formation ne concerne pas ses fonctions
Examen par l'employeur	Pertinence du refus analysée — preuve du caractère nécessaire apportée
Procédure disciplinaire	Engagée si refus injustifié — selon les règles du Code du travail (Art. L.124-10)
Abus de droit	Formation manifestement hors missions = risque pour l'employeur
Consultation représentants	Délégation du personnel consultée pour prévenir les litiges (Art. L.414-3)
Recours disponibles	ITM ou tribunal du travail en cas de litige persistant

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter systématiquement le **lien** entre la formation obligatoire et les missions du salarié, notamment par une **description de poste** à jour et une **traçabilité** des évolutions réglementaires ou technologiques justifiant la formation. En cas de doute, une **consultation préalable** avec le salarié ou les **représentants du personnel** permet de prévenir les contestations et d'assurer le respect du **dialogue social**. Le salarié, de son côté, doit exprimer ses réserves de manière **argumentée** et privilégier le **dialogue** avant tout refus formel. Dans le **secteur SAS**, il est particulièrement important de documenter le lien entre les formations et les **exigences de qualité** des soins.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 et L.312-2	Obligation générale de sécurité et santé — formations de sécurité obligatoires
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue — droit individuel tout au long de la vie
Art. L.124-10	Licenciement pour motif grave — applicable en cas de refus injustifié répété
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de traitement
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Convention SAS 2025-2027	Obligations spécifiques de formation dans le secteur d'aide et de soins

Un refus **non motivé** ou fondé sur une appréciation **subjective** du salarié expose ce dernier à des **sanctions disciplinaires**.

L'employeur doit démontrer le caractère **obligatoire** et **pertinent** de la formation, tandis que le salarié doit justifier **objectivement** son refus. La charge de la preuve repose sur les **deux parties** en cas de contentieux devant 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.