

Quels sont les droits du salarié SAS en matière de plan individuel de formation ?

Réponse courte

Le salarié **SAS** au Luxembourg dispose du droit de bénéficier d'une **formation professionnelle continue** dans les mêmes conditions que les autres salariés du secteur privé, encadrée par les articles L.542-1 et suivants du Code du travail et par la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. L'accès à un plan individuel de formation n'est **pas automatique** : il doit faire l'objet d'une **demande du salarié**, examinée par l'employeur selon les **besoins de l'entreprise**, la pertinence de la formation et les ressources disponibles. En cas de refus, l'employeur doit **motiver sa décision par écrit** et respecter le principe d'**égalité de traitement** (Art. L.241-1).

Le temps consacré à une formation imposée par l'employeur est assimilé à du **temps de travail effectif** (Art. L.211-4) et **rémunéré** comme tel. Les frais de formation peuvent être pris en charge par l'employeur selon les accords applicables, notamment via les dispositifs de l'**INFPC** (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue).

Définition

Le **plan individuel de formation** au Luxembourg est un dispositif permettant à chaque salarié de bénéficier d'actions de **formation professionnelle continue**, adaptées à ses besoins et à l'évolution de son poste. Ce plan vise à garantir l'**employabilité** du salarié et à soutenir la politique de développement des compétences de l'entreprise.

Le salarié du **secteur SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) dispose des mêmes droits que les autres salariés du secteur privé, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le Code du travail luxembourgeois et les dispositions particulières de la **convention collective SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Comment est rémunéré le temps de formation dans le cadre du PIF ?

Le temps consacré à la formation dans le cadre du PIF est assimilé à du temps de travail effectif et doit être rémunéré comme tel. Les frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement peuvent être pris en charge par l'employeur selon les accords collectifs ou d'entreprise applicables.

Le salarié SAS a-t-il un droit automatique au plan individuel de formation ?

Non, l'accès au PIF n'est pas automatique. Il doit faire l'objet d'une demande du salarié, examinée par l'employeur selon les besoins de l'entreprise, la pertinence de la formation et les ressources disponibles. En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par écrit et respecter le principe d'égalité de traitement.

Le salarié SAS est-il protégé contre le licenciement pendant sa formation PIF ?

Oui, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant la participation à une formation validée dans le cadre du PIF, sauf en cas de faute grave ou de motif économique réel et sérieux. Cette protection est garantie par l'article L. 124-7 du Code du travail luxembourgeois.

Qu'est-ce que le plan individuel de formation (PIF) pour un salarié SAS au Luxembourg ?

Le plan individuel de formation (PIF) est un dispositif permettant à chaque salarié SAS de bénéficier d'actions de formation professionnelle continue adaptées à ses besoins et à l'évolution de son poste. Il vise à garantir l'employabilité du salarié et à soutenir la politique de développement des compétences de l'entreprise, dans les mêmes conditions que les autres salariés du secteur privé.

Conditions d'exercice

Condition	Règle applicable
Droit individuel à la formation	Art. L.542-1 et suivants — formation tout au long de la vie
Ancienneté et nature du contrat	Conditions pouvant être fixées par l'employeur
Pertinence de la formation	Lien avec le poste occupé et les besoins de l'entreprise
Refus motivé	Employeur tenu de motiver par écrit tout refus (Art. L.241-1)
Égalité d'accès	Aucune discrimination fondée sur le sexe (Art. L.241-1)
Secteur SAS	Formations liées aux exigences de qualité des soins — importance particulière
Délégation du personnel	Consultation selon Art. L.414-3 en cas d'impact sur l'organisation

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'un plan individuel de formation requiert plusieurs éléments documentaires et pratiques :

Élément	Description
Document écrit	Objectifs, durée, contenu, financement et modalités d'organisation
Temps de travail effectif	Formation imposée assimilée à temps de travail — Art. L.211-4
Rémunération intégrale	Maintien du salaire pendant la formation
Frais pédagogiques	Prise en charge possible par l'employeur selon les accords collectifs
Financement INFPC	Dispositifs de cofinancement disponibles
Clause de remboursement	Possible si proportionnée et formalisée par écrit en cas de départ anticipé
Pécule de vacances SAS	42 points indiciaires (23,40072 € le point) — facilite la participation aux formations

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser chaque plan individuel de formation par un **accord écrit** signé par le salarié et l'employeur, afin d'assurer la **traçabilité** des engagements. L'employeur doit garantir l'**égalité d'accès** à la formation pour tous les salariés, sans discrimination fondée sur le statut, l'âge, le sexe, l'origine ou l'ancienneté. Il est conseillé d'intégrer le plan de formation dans la **gestion prévisionnelle** des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise. Dans le secteur SAS, il est recommandé de privilégier les formations liées à l'**amélioration de la qualité** des soins et à l'**adaptation** aux nouvelles pratiques professionnelles, en tenant compte des **revalorisations 2025** (carrières C1/C2/C3 — +5 points linéaires).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue — droit individuel tout au long de la vie
Art. <u>L.211-4</u>	Définition de la durée de travail — formation imposée = temps effectif
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité d'accès à la formation
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Convention SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques à la formation dans le secteur d'aide et de soins
INFPC	Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue

Il est essentiel d'assurer la **traçabilité** de toutes les démarches relatives au plan individuel de formation. Toute décision d'acceptation ou de refus doit être **documentée** et conservée afin de prévenir les litiges. En cas de contestation, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou engager une action 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.