

Un salarié peut-il proposer une formation externe pour valider son obligation annuelle ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut proposer une **formation externe** pour valider son obligation annuelle de formation, sous réserve de l'**accord de l'employeur**. La formation doit être en adéquation avec les fonctions du salarié et dispensée par un **organisme agréé** au sens de l'Art. L.542-8 du Code du travail. L'employeur apprécie la demande au regard du plan de formation et des contraintes organisationnelles ; il peut la refuser en motivant sa décision, aucune disposition légale n'imposant de délai de réponse spécifique.

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) complète ce cadre légal en précisant les modalités propres au secteur d'aide et de soins. Cette possibilité permet aux salariés de se former aux **nouvelles pratiques** de soins et d'adapter leurs compétences aux évolutions du secteur. L'employeur doit traiter toute demande dans le respect du principe d'**égalité de traitement** (Art. L.241-1) et documenter sa décision dans le dossier du salarié. La demande doit s'inscrire dans le **plan de formation** prévu à l'Art. L.542-9 du Code du travail.

Définition

La **formation professionnelle continue** est encadrée par les articles L.542-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Elle englobe les mesures permettant aux salariés d'**actualiser**, d'**approfondir** ou d'**acquérir** des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle.

L'**initiative de formation** peut émaner du salarié ou de l'employeur, dans le respect du **plan de développement** des compétences de l'entreprise et des dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027**.

Questions fréquentes

Comment optimiser ses chances d'obtenir l'accord pour une formation externe ?

Il est recommandé de privilégier les formations certifiantes, démontrer l'alignement avec les objectifs professionnels, anticiper la demande de plusieurs mois, proposer plusieurs options d'organismes, documenter la plus-value attendue et s'assurer de la continuité du service pendant la formation.

Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à une demande de formation externe ?

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre à la demande de formation externe du salarié. Il doit fournir une réponse motivée et tout refus doit être objectivement justifié et documenté.

Quelles sont les conditions pour qu'une demande de formation externe soit acceptée ?

La formation doit être en lien direct avec le poste occupé, dispensée par un organisme de formation agréé, s'intégrer dans le plan de formation de l'entreprise, respecter les contraintes budgétaires et organisationnelles, et être conforme aux exigences de qualité du secteur.

Un salarié peut-il proposer une formation externe pour valider son obligation annuelle de formation ?

Oui, un salarié peut proposer une formation externe pour valider son obligation annuelle de formation, sous réserve de l'accord de l'employeur. La formation doit être en adéquation avec les fonctions du salarié et dispensée par un organisme agréé.

Conditions d'exercice

Pour être recevable, la demande de formation externe doit répondre aux critères suivants :

Critère	Contenu
Lien professionnel	En lien direct avec le poste occupé ou l'évolution professionnelle prévue
Organisme agréé	Dispensée par un organisme agréé selon l'Art. <u>L.542-8</u> du Code du travail
Plan de formation	S'intégrée dans le plan de formation de l'entreprise (Art. <u>L.542-9</u>)
Contraintes organisationnelles	Respecter les contraintes budgétaires et organisationnelles de l'entreprise
Exigences sectorielles	Conforme aux exigences de qualité du secteur SAS

L'employeur doit traiter toute demande selon le principe d'**égalité** inscrit à l'article L.241-1 et tenir compte des spécificités du **secteur d'aide et de soins**.

Modalités pratiques

La procédure de demande suit les étapes suivantes :

Étape	Contenu
Demande écrite	Détaillant la formation : programme, durée, coût, organisme
Accusé de réception	Par l'employeur
Réponse motivée	Dans un délai raisonnable fixé par la politique interne
Convention de formation	En cas d'accord, précisant les modalités de prise en charge
Documentation	De la décision dans le dossier du salarié

La demande peut être formulée à tout moment, de préférence lors de l'**entretien annuel d'évaluation** prévu par la convention SAS.

Pour les salariés SAS, il convient de tenir compte du **pécule de vacances de 42 points indiciaires** qui peut faciliter la participation aux formations.

Pratiques et recommandations

Privilégier les formations certifiantes ou qualifiantes, en démontrant l'**alignement** avec les objectifs professionnels définis. **Anticiper** la demande de plusieurs mois et proposer plusieurs options d'organismes agréés. **Documenter** la plus-value attendue pour l'entreprise et la qualité des soins, en s'assurant de la **continuité du service** pendant la formation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Formation professionnelle continue : droit tout au long de la vie
Art. L.542-8	Agrément des organismes de formation
Art. L.542-9	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques à la formation dans le secteur d'aide et de soins

Tout refus de formation doit être **objectivement justifié** et **documenté** par l'employeur. Un refus **systematique et non motivé** peut constituer un manquement aux obligations de l'employeur. La **traçabilité** des échanges est essentielle pour démontrer le respect de l'obligation légale de formation.

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.