

Un salarié relevant de la convention SAS peut-il reporter ou cumuler ses heures de formation non réalisées d'une année sur l'autre ?

Réponse courte

Un salarié relevant de la **convention SAS** ne peut ni reporter ni cumuler ses heures de formation non réalisées d'une année sur l'autre. Le quota annuel d'heures de formation est **strictement attaché** à l'année civile en cours et les heures non utilisées à la clôture de l'année sont perdues. La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) ne contient aucune disposition autorisant un tel mécanisme de report ou de conversion.

Aucun texte légal applicable — ni le Code du travail ni la convention — ne prévoit le report, le cumul ou la conversion des heures non réalisées en avantage pécuniaire. Toute dérogation devrait faire l'objet d'un **accord collectif formel** au sens de l'Art. L.162-9. L'employeur doit garantir l'**accès effectif** aux formations dans l'année civile et organiser la planification en concertation avec les salariés, dans le respect de l'égalité de traitement (Art. L.241-1).

Définition

Le droit à la **formation continue** dans le **secteur SAS** (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) au Luxembourg accorde à chaque salarié un **quota annuel** d'heures de formation, destiné à favoriser le maintien et le développement de ses **compétences professionnelles**. Ce droit est encadré par la **convention collective SAS 2025-2027** et par le Code du travail luxembourgeois (Arts. L.542-1 et suivants).

La question du **report ou du cumul** concerne la possibilité de transférer les heures de formation non utilisées d'une **année civile** à la suivante, dans le contexte des **évolutions** introduites par la nouvelle convention.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer les heures de formation dans le secteur SAS ?

L'employeur doit informer chaque salarié de son quota annuel d'heures de formation et garantir l'accès effectif à ces formations pendant l'année civile. Les demandes doivent être traitées dans le cadre de la planification annuelle, en concertation avec le salarié et en respectant l'égalité de traitement.

Existe-t-il des exceptions permettant le report des heures de formation SAS ?

Aucun mécanisme légal ou conventionnel ne permet le report, le cumul ou la conversion des heures non réalisées, sauf disposition expresse d'un accord collectif spécifique. Toute dérogation doit obligatoirement faire l'objet d'un accord collectif formel.

Qui peut bénéficier du droit à la formation continue dans le secteur SAS ?

Chaque salarié à temps plein du secteur SAS bénéficie d'un droit annuel à un nombre déterminé d'heures de formation continue. Ce droit est proportionnellement réduit pour les salariés à temps partiel et doit être exercé dans la période de référence annuelle.

Un salarié SAS peut-il reporter ses heures de formation non utilisées sur l'année suivante ?

Non, un salarié relevant de la convention SAS ne peut ni reporter ni cumuler ses heures de formation non réalisées d'une année sur l'autre. Le quota annuel d'heures de formation est strictement attaché à l'année civile en cours et les heures non utilisées à la clôture de l'année sont perdues.

Conditions d'exercice

Les conditions d'exercice du droit à la formation dans le secteur SAS reposent sur un cadre annuel strict :

Paramètre	Règle applicable
Quota annuel	Déterminé par la convention SAS, strictement attaché à l'année civile
Salariés à temps partiel	Quota proportionnellement réduit selon la durée contractuelle
Report d'une année sur l'autre	Non autorisé — aucune disposition légale ou conventionnelle
Cumul des heures non utilisées	Non autorisé — les heures non réalisées sont perdues à la clôture de l'année
Conversion en avantage pécuniaire	Non autorisée — aucun mécanisme légal ou conventionnel
Dérogation possible	Uniquement par accord collectif formel (Art. L.162-9)

Les revalorisations salariales et le pécule de vacances de 42 points indiciaires introduits en 2025 ne modifient pas cette règle de non-report.

Modalités pratiques

L'employeur doit gérer le droit à la formation selon les modalités suivantes :

Action	Modalité
Information du salarié	Communiquer le quota annuel au début de chaque année civile
Planification	Établir un plan de formation annuel en concertation avec les salariés
Accès effectif	Garantir la réalisation des formations dans le délai de l'année civile
Clôture annuelle	Constater les heures non réalisées ; elles sont perdues sans exception
Égalité de traitement	Respecter l'Art. L.241-1 dans la répartition des formations
Traçabilité	Documenter les formations réalisées et les raisons de non-réalisation

Pratiques et recommandations

Sensibiliser régulièrement les salariés à la nécessité de planifier et de réaliser leurs heures de formation dans l'année civile. Une **gestion proactive** du plan de formation, incluant des rappels et des entretiens périodiques, permet d'optimiser l'utilisation du quota annuel. **Documenter** systématiquement les raisons de non-réalisation pour démontrer la bonne foi de l'employeur. **Prévoir** une flexibilité organisationnelle pour faciliter la réalisation des heures sans instituer de droit au report. **Anticiper** les contraintes de service et de continuité des soins propres au secteur SAS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Formation professionnelle continue : droit tout au long de la vie
Art. L.542-7	Définition et objectifs de la formation continue dans le secteur
Art. L.542-9	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
Art. L.241-1	Égalité de traitement dans l'accès à la formation
Art. L.162-9	Conditions de dérogation par accord collectif
Convention collective SAS 2025-2027	Quotas annuels de formation dans le secteur d'aide et de soins

L'absence de droit au **report ou cumul** impose une **anticipation rigoureuse** de la planification dès le début de chaque année civile. Il est conseillé de formaliser cette planification lors des **entretiens annuels d'évaluation** et de conserver une **traçabilité** des démarches pour garantir la conformité et l'égalité de traitement.

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.