

L'employeur peut-il imposer une formation continue les week-ends dans le secteur social ?

Réponse courte

L'employeur peut imposer une **formation continue** durant le week-end dans le secteur social au Luxembourg uniquement si cela est **strictement justifié** par les nécessités du service, la sécurité ou le maintien des qualifications professionnelles. Cette organisation doit rester **exceptionnelle**, respecter le **repos hebdomadaire légal** d'au moins 44 heures consécutives incluant le dimanche (Art. [L.231-11](#)), et donner lieu à compensation (paiement des majorations, repos compensatoire selon Art. [L.211-27](#)).

L'employeur doit informer le salarié **par écrit**, respecter un **délai de prévenance**, consulter la **délégation du personnel** (Art. [L.414-3](#)), et permettre le refus en cas de **motif légitime**. Toute atteinte non compensée au repos ou à la vie privée expose l'employeur à des **sanctions administratives**. Dans le secteur SAS, les dispositions de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** s'appliquent en complément.

Définition

La **formation continue**, dans le secteur social luxembourgeois, désigne toute action visant à développer ou actualiser les **compétences professionnelles** des salariés, qu'elle soit exigée par l'employeur ou imposée par la réglementation applicable à l'activité. Elle peut être organisée en interne ou par des **organismes externes agréés**. Lorsque la participation à la formation est **obligatoire**, celle-ci est considérée comme du **temps de travail effectif**.

Dans le **secteur SAS**, ces formations sont essentielles pour maintenir la **qualité des soins** et s'adapter aux **évolutions** des pratiques professionnelles.

Questions fréquentes

Comment est rémunérée une formation continue imposée le week-end ?

La formation obligatoire organisée le week-end constitue du temps de travail effectif. Elle donne lieu au paiement des majorations pour travail dominical et heures supplémentaires conformément aux articles L.211-23 et L.211-27 du Code du travail, ainsi qu'à un repos compensatoire si elle empiète sur le repos hebdomadaire légal.

L'employeur peut-il obliger un salarié du secteur social à suivre une formation le week-end ?

Oui, l'employeur peut imposer une formation continue durant le week-end dans le secteur social uniquement si cela est strictement justifié par les nécessités du service, la sécurité ou le maintien des qualifications professionnelles. Cette organisation doit rester exceptionnelle et respecter le repos hebdomadaire légal d'au moins 44 heures consécutives incluant le dimanche.

Que risque l'employeur s'il impose systématiquement des formations le week-end ?

L'organisation systématique de formations durant les week-ends sans nécessité objective ni consultation des représentants du personnel peut être contestée et constituer une atteinte au principe d'égalité de traitement. L'employeur s'expose à des sanctions administratives et à la nullité de la mesure pour atteinte au repos hebdomadaire et à la vie privée.

Quelles sont les conditions pour organiser une formation obligatoire le week-end ?

L'employeur doit informer le salarié par écrit avec un délai de prévenance, consulter la délégation du personnel, garantir le paiement des majorations pour travail dominical et heures supplémentaires, et assurer un repos compensatoire si nécessaire. Le salarié peut refuser en cas de motif légitime comme des obligations familiales impérieuses.

Conditions d'exercice

L'employeur peut imposer une formation continue aux salariés du secteur social si cette obligation est justifiée par les **nécessités du service**, la **sécurité**, l'évolution des méthodes de travail ou le maintien des **qualifications professionnelles**. Toutefois, l'organisation de la formation en dehors de l'horaire habituel de travail, notamment durant les **week-ends**, est strictement encadrée par le Code du travail luxembourgeois.

La formation obligatoire organisée en dehors de l'horaire normal constitue du **temps de travail effectif**. L'employeur doit respecter les dispositions relatives au **repos hebdomadaire** (Art. [L.231-11](#)), à la **durée maximale** du travail et au paiement des **heures supplémentaires** (Arts. [L.211-22](#) à [L.211-27](#)). Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins **44 heures consécutives**, incluant le dimanche, sauf dérogation expresse prévue par la convention collective ou autorisation de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Modalités pratiques

Pour imposer une formation continue durant le week-end, l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

Obligation	Modalité
Information écrite	Informé préalablement et par écrit le salarié : nature, durée, caractère obligatoire
Délai de prévenance	Respecter le délai prévu par la CCT SAS ou, à défaut, un délai raisonnable
Temps de travail effectif	Comptabiliser la formation avec paiement des majorations (Arts. L.211-22 à L.211-27)
Repos compensatoire	Garantir le repos compensatoire si empiètement sur le repos hebdomadaire
Droit de refus	Permettre le refus en cas de motif légitime (santé, obligations familiales impérieuses)
Consultation délégation	Consulter la délégation du personnel conformément à l'Art. L.414-3

L'organisation **systematique** de formations durant les week-ends, sans nécessité objective ni consultation des représentants du personnel, peut être contestée et constituer une atteinte au principe d'**égalité de traitement**.

Pratiques et recommandations

Privilégier l'organisation des formations continues pendant les jours ouvrables et durant l'horaire normal de travail. En cas de nécessité d'organiser une formation le week-end, **consulter** la délégation du personnel ou le comité mixte et obtenir leur avis. **Documenter** la justification de la nécessité opérationnelle et s'assurer que la fréquence des formations en week-end ne porte pas atteinte au droit au repos et à la santé des salariés. **Garantir** la traçabilité des

convocations, des présences et des compensations accordées. Dans le secteur SAS, **tenir compte** des contraintes spécifiques du secteur et des dispositions de la convention 2025-2027.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.231-11</u>	Repos hebdomadaire : 44 heures consécutives incluant le dimanche
Arts. <u>L.211-22</u> à <u>L.211-27</u>	Travail supplémentaire : procédure, compensation, majorations
Art. <u>L.211-27</u>	Majoration pour travail dominical et heures supplémentaires
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.241-1</u>	Égalité de traitement
Convention collective SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques au secteur d'aide et de soins

L'imposition de formations continues durant le week-end doit rester **exceptionnelle** et **strictement justifiée**. Toute atteinte au **repos hebdomadaire** ou à la **vie privée** du salarié, non compensée conformément au Code du travail, expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à la nullité de la mesure. Il est conseillé de formaliser par écrit toute organisation de formation hors horaires habituels et d'anticiper les demandes de **compensation** ou de contestation.

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.