

# L'ASBL peut-elle inclure une clause de dédit-formation dans un contrat de travail ?

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut intégrer une clause de **dédit-formation** dans un contrat de travail, sous réserve du respect strict des art. [L.542-15](#) et [L.542-16](#) du Code du travail. Le salarié ne peut être obligé de rembourser les frais de formation que si son **départ volontaire** intervient pendant les exercices concernés. Le remboursement ne peut porter que sur les **frais réels** de l'exercice en cours et des **trois exercices précédents**.

La clause doit impérativement être **redigée par écrit** avant le début de la formation, dans un avenant au contrat accessible au salarié. La formation doit constituer une véritable action de **formation professionnelle continue** au sens du Code du travail, et non une simple **adaptation au poste** de travail. La clause est inapplicable en cas de licenciement par l'employeur.

La clause est frappée de **nullité absolue** si elle ne respecte pas les conditions légales, ce qui empêche toute réclamation de remboursement même partiel. Le juge contrôle strictement la proportionnalité entre le montant réclame et les frais réellement engagés. Voir également la fiche relative à [formation continue et obligations sectorielles](#).

## Définition

La clause de **dédit-formation** est une disposition contractuelle par laquelle l'employeur s'engage à financer une formation professionnelle pour le salarié. En contrepartie, le salarié s'engage à rester au service de l'employeur pendant une certaine période ou à **rembourser** partiellement les frais engagés en cas de départ volontaire. Elle est encadrée par les art. [L.542-15](#) et [L.542-16](#) du Code du travail. Voir également la fiche relative à [formation continue et obligations sectorielles](#).

## Questions fréquentes

### La clause de dédit-formation est-elle applicable en cas de licenciement par l'ASBL ?

Non, la clause est inapplicable en cas de licenciement par l'employeur (art. L. 542-15 du Code du travail). Elle ne peut s'appliquer qu'au départ volontaire du salarié. Tout licenciement décidé par l'ASBL exonère le salarié de toute obligation de remboursement.

### Quand la clause de dédit-formation doit-elle être rédigée ?

La clause doit impérativement être rédigée par écrit avant le début de la formation, dans un avenant au contrat accessible au salarié. Elle doit préciser les coûts exacts de la formation et leur justification, ainsi qu'un échéancier de remboursement dégressif.

### Quelle sanction frappe une clause de dédit-formation non conforme ?

La clause est frappée de nullité absolue si elle ne respecte pas les conditions légales. Cette nullité entraîne l'impossibilité de réclamer tout remboursement, même partiel. La conservation des justificatifs de dépenses et attestations de présence sécurise la clause en cas de contentieux.

### Quelles formations peuvent justifier une clause de dédit-formation en ASBL ?

Seules les formations professionnelles continues au sens du chapitre II du titre IV du livre V du Code du travail peuvent être couvertes. Les formations d'adaptation au poste de travail, qui constituent une obligation de l'employeur, ne peuvent jamais donner lieu à une telle clause.

### Sur quels frais peut porter le remboursement d'une clause de dédit-formation ?

Le remboursement ne peut porter que sur les frais réels de l'exercice en cours et des trois exercices précédents (art. L. 542-16). Le juge contrôle strictement la proportionnalité entre le montant réclamé et les frais réellement engagés par l'employeur.

### Une ASBL peut-elle insérer une clause de dédit-formation dans un contrat de travail ?

Oui, une ASBL peut intégrer une clause de dédit-formation, sous réserve du respect strict des articles L. 542-15 et L. 542-16 du Code du travail. Le salarié ne peut être obligé de rembourser les frais que si son départ volontaire intervient pendant les exercices concernés.

## Conditions d'exercice

La validité de la clause est soumise aux conditions cumulatives suivantes.

Condition	Detail
Formation professionnelle continue	Formation au sens du chapitre II du titre IV du livre V du Code du travail
Redaction écrite préalable	Clause écrite signée avant le début de la formation
Remboursement limité	Frais de l'exercice en cours et des 3 exercices précédents uniquement (art. <a href="#">L.542-16</a> )
Départ volontaire	Clause applicable uniquement en cas de démission du salarié
Licenciement ou faute grave	Clause inapplicable en cas de licenciement par l'employeur (art. <a href="#">L.542-15</a> )

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la clause nécessite les démarches suivantes.

Etape	Action
Redaction	Rediger la clause dans un avenant au contrat, en langue accessible au salarié
Detail des couts	Détailler les couts exacts de la formation et leur justification
Echeancier dégressif	Etablir un échéancier de remboursement dégressif sur la période
Conservation	Conservier tous les justificatifs de dépenses de formation
Information délégation	Informier la délégation du personnel le cas échéant

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement les formations d'adaptation au poste, qui ne peuvent donner lieu à clause de dédit, des formations qualifiantes pouvant être couvertes par une telle clause.

**Etablir** un plan de formation détaillé et documenté, avec des objectifs mesurables, et prévoir une évaluation des acquis à l'issue de la formation.

**Définir** clairement dans la clause les cas d'exonération du remboursement, notamment en cas de licenciement ou de faute grave de l'employeur.

**Conserver** l'intégralité des justificatifs de dépenses et des attestations de présence pour sécuriser la clause en cas de contentieux. Voir également la fiche relative à [licenciement et procédures de rupture du contrat](#).

## Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <a href="#">L.542-15</a> Code du travail	Conditions de validité des clauses de remboursement de formation
Art. <a href="#">L.542-16</a> Code du travail	Limitation du remboursement aux frais réels
Art. <a href="#">L.121-4</a> Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Loi du 7 août 2023	Cadre général des ASBL

La clause est frappée de nullité absolue si elle ne respecte pas les conditions légales. Cette nullité entraîne l'impossibilité de réclamer tout remboursement, même partiel. Le juge contrôle strictement la proportionnalité entre le montant réclame et les frais réellement engagés.

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.