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

## Réponse courte

Une ASBL luxembourgeoise peut integrer une clause de **dedit-formation** dans un contrat de travail, sous reserve du respect strict des art. L.542-15 et L.542-16 du Code du travail. Le salarie ne peut etre oblige de rembourser les frais de formation que si son **depart volontaire** intervient pendant les exercices concernes. Le remboursement ne peut porter que sur les **frais reels** de l'exercice en cours et des **trois exercices precedents**.

La clause doit imperativement etre **redigee par ecrit** avant le debut de la formation, dans un avenant au contrat accessible au salarie. La formation doit constituer une veritable 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 frappee de **nullite absolue** si elle ne respecte pas les conditions legales, ce qui empeche toute reclamation de remboursement meme partiel. Le juge controle strictement la proportionnalite entre le montant reclame et les frais reellement engages. Voir également la fiche relative à formation continue et obligations sectorielles.

## Définition

La clause de **dedit-formation** est une disposition contractuelle par laquelle l'employeur s'engage a financer une formation professionnelle pour le salarie. En contrepartie, le salarie s'engage a rester au service de l'employeur pendant une certaine periode ou a **rembourser** partiellement les frais engages en cas de depart volontaire. Elle est encadree 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.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**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 validite 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 ecrite prealable | Clause ecrite signee avant le debut de la formation |
| Remboursement limite | Frais de l'exercice en cours et des 3 exercices precedents uniquement (art. L.542-16) |
| Depart volontaire | Clause applicable uniquement en cas de demission du salarie |
| Licenciement ou faute grave | Clause inapplicable en cas de licenciement par l'employeur (art. L.542-15) |

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la clause necessite les demarches suivantes.

| Etape | Action |
|---|---|
| Redaction | Rediger la clause dans un avenant au contrat, en langue accessible au salarie |
| Detail des couts | Detailler les couts exacts de la formation et leur justification |
| Echeancier degressif | Etablir un echeancier de remboursement degressif sur la periode |
| Conservation | Conserver tous les justificatifs de depenses de formation |
| Information delegation | Informer la delegation du personnel le cas echeant |


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

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

**Etablir** un plan de formation detaille et documente, avec des objectifs mesurables, et prevoir une evaluation des acquis a l'issue de la formation.

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

**Conserver** l'integralite des justificatifs de depenses et des attestations de presence pour securiser la clause en cas de contentieux. Voir également la fiche relative à licenciement et procédures de rupture du contrat.

## Cadre juridique

| Reference | Objet |
|---|---|
| Art. L.542-15 Code du travail | Conditions de validite des clauses de remboursement de formation |
| Art. L.542-16 Code du travail | Limitation du remboursement aux frais reels |
| Art. L.121-4 Code du travail | Mentions obligatoires du contrat de travail |
| Loi du 7 aout 2023 | Cadre general des ASBL |

La clause est frappee de nullite absolue si elle ne respecte pas les conditions legales. Cette nullite entraine l'impossibilite de reclamer tout remboursement, meme partiel. Le juge controle strictement la proportionnalite entre le montant reclame et les frais reellement engages.

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.