

Le salarié peut-il agir en justice contre une ASBL pour défaut de formation obligatoire ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut agir en justice contre une ASBL employeur pour défaut de **formation obligatoire**. L'employeur est tenu de s'assurer que chaque salarié reçoit une formation suffisante et adéquate en matière de **securite et sante** au travail (art. [L.312-8](#)). Cette formation doit être organisée lors de l'embauche, lors d'un changement de poste et en cas d'évolution des risques. La qualité d'ASBL ne diminue en rien ces obligations.

Le salarié doit d'abord tenter une **resolution amiable**, le cas échéant par l'intermédiaire de l'[ITM](#). En cas d'échec, il peut saisir le **tribunal du travail** qui peut ordonner l'**exécution forcée** de la formation, le versement de **dommages-intérêts** ou prononcer la **résiliation judiciaire** du contrat aux torts de l'employeur.

Le défaut de formation en matière de sécurité constitue une **infraction pénale** (art. [L.314-4](#)), passible d'un emprisonnement de **huit jours à six mois** et d'une amende. En cas d'accident du travail consécutif, la responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée. Voir également la fiche relative à [clause de dédit-formation dans un contrat de travail](#).

Définition

La **formation obligatoire** comprend toutes les actions de formation imposées par la loi que l'employeur doit dispenser à ses salariés. Elle vise principalement la **securite et la sante** au travail (art. [L.312-8](#) Code du travail) et concerne l'ensemble des risques liés au poste de travail. L'employeur doit organiser ces formations lors de l'embauche, lors d'un changement de poste et en cas d'évolution des risques. Voir également la fiche relative à [clause de dédit-formation dans un contrat de travail](#).

Conditions d'exercice

Pour exercer une action en justice, le salarié doit établir les éléments suivants.

Condition	Detail
Obligation légale	Existence d'une obligation légale de formation applicable au poste
Défaut d'exécution	Absence de formation malgré l'obligation légale
Préjudice	Préjudice direct lié à l'absence de formation (risque, accident, perte de compétences)
Resolution amiable préalable	Tentative de resolution amiable avec l'employeur ou saisine de l' ITM

Modalités pratiques

La procédure se déroule en plusieurs étapes.

Etape	Action
Notification écrite	Demande écrite à l'employeur par lettre recommandée
Délai de réponse	Délai raisonnable de réponse (15 jours minimum)
Saisine <u>ITM</u>	Signalement à l'Inspection du travail si absence de régularisation (art. <u>L.614-3</u>)
Saisine judiciaire	Saisine du tribunal du travail
Dossier de preuves	Constitution d'un dossier (textes applicables, correspondances, attestations)

Pratiques et recommandations

Tenir un registre actualisé des formations obligatoires par poste et documenter systématiquement les formations réalisées, avec dates, contenus et attestations de présence.

Etablir un plan annuel de formation intégrant l'ensemble des obligations légales, en particulier celles relatives à la sécurité et la santé au travail.

Conserver toute correspondance relative aux demandes de formation, tant du côté employeur que du côté salarié, pour constituer un dossier probant en cas de contentieux.

Privilégier la médiation via l'ITM avant toute action judiciaire, cette démarche étant souvent plus rapide et moins coûteuse pour les deux parties. Voir également la fiche relative à licenciement abusif dans une ASBL.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. <u>L.312-8</u> Code du travail	Formation des salariés à la sécurité et santé au travail
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligations générales de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.614-3</u> Code du travail	Compétences de l'Inspection du travail et des mines
Loi du 7 août 2023	Cadre général des ASBL

Le défaut de formation obligatoire en matière de sécurité constitue une infraction pénale (art. L.314-4 Code du travail), passible d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende. En cas d'accident du travail consécutif à un défaut de formation, la responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée.

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.