Le salarie peut-il agir en justice contre une ASBL pour defaut de formation obligatoire ?

Réponse courte

Oui, un salarie peut agir en justice contre une ASBL employeur pour defaut de **formation obligatoire**. L'employeur est tenu de s'assurer que chaque salarie recoit une formation suffisante et adequate en matiere de **securite et sante** au travail (art. L.312-8). Cette formation doit etre organisee lors de l'embauche, lors d'un changement de poste et en cas d'evolution des risques. La qualite d'ASBL ne diminue en rien ces obligations.

Le salarie doit d'abord tenter une **resolution amiable**, le cas echeant par l'intermediaire de l'ITM. En cas d'echec, il peut saisir le **tribunal du travail** qui peut ordonner l'**execution forcee** de la formation, le versement de **dommages-interets** ou prononcer la **resiliation judiciaire** du contrat aux torts de l'employeur.

Le defaut de formation en matiere de securite constitue une **infraction penale** (art. L.314-4), passible d'un emprisonnement de **huit jours a six mois** et d'une amende. En cas d'accident du travail consecutif, la responsabilite penale du dirigeant peut etre engagee. 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 imposees par la loi que l'employeur doit dispenser a ses salaries. Elle vise principalement la **securite et la sante** au travail (art. L.312-8 Code du travail) et concerne l'ensemble des risques lies au poste de travail. L'employeur doit organiser ces formations lors de l'embauche, lors d'un changement de poste et en cas d'evolution des risques. Voir également la fiche relative à clause de dédit-formation dans un contrat de travail.

Questions fréquentes

Faut-il tenir un registre des formations obligatoires en ASBL ?

Oui, il convient de tenir un registre actualisé des formations obligatoires par poste et de documenter systématiquement les formations réalisées avec dates, contenus et attestations de présence. Un plan annuel de formation intègre l'ensemble des obligations légales applicables.

Le défaut de formation à la sécurité constitue-t-il une infraction pénale ?

Oui, le défaut de formation en matière de sécurité constitue une infraction pénale au titre de l'article L. 314-4 du Code du travail, passible d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende. La responsabilité pénale du dirigeant peut être engagée.

Quand une formation à la sécurité doit-elle être organisée par l'ASBL ?

La formation à la sécurité et à la santé doit être organisée lors de l'embauche, lors d'un changement de poste et en cas d'évolution des risques au poste de travail. L'employeur doit s'assurer que chaque salarié reçoit une formation suffisante et adéquate.

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

Que peut prononcer le tribunal du travail en cas de défaut de formation obligatoire ?

Le tribunal 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. La décision dépend de la gravité du manquement et du préjudice subi par le salarié.

Quelle procédure suivre avant de saisir le tribunal du travail en cas de défaut de formation ?

Le salarié doit d'abord tenter une résolution amiable, le cas échéant via l'ITM. Une demande écrite à l'employeur par lettre recommandée avec délai raisonnable de réponse (15 jours minimum) est recommandée avant toute saisine du tribunal du travail.

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

Oui, un salarié peut agir en justice. L'employeur est tenu de s'assurer que chaque salarié reçoit une formation suffisante en matière de sécurité et santé au travail (art. L. 312-8). La qualité d'ASBL ne diminue en rien ces obligations légales d'employeur.

Conditions d’exercice

Pour exercer une action en justice, le salarie doit etablir les elements suivants.

Condition	Detail
Obligation legale	Existence d'une obligation legale de formation applicable au poste
Defaut d'execution	Absence de formation malgre l'obligation legale
Prejudice	Prejudice direct lie a l'absence de formation (risque, accident, perte de competences)
Resolution amiable prealable	Tentative de resolution amiable avec l'employeur ou saisine de l'ITM

Modalités pratiques

La procedure se deroule en plusieurs etapes.

Etape	Action
Notification ecrite	Demande ecrite a l'employeur par lettre recommandee
Delai de reponse	Delai raisonnable de reponse (15 jours minimum)
Saisine ITM	Signalement a l'Inspection du travail si absence de regularisation (art. L.614-3)
Saisine judiciaire	Saisine du tribunal du travail
Dossier de preuves	Constitution d'un dossier (textes applicables, correspondances, attestations)

Pratiques et recommandations

Tenir un registre actualise des formations obligatoires par poste et documenter systematiquement les formations realisees, avec dates, contenus et attestations de presence.

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

Etablir un plan annuel de formation integrant l'ensemble des obligations legales, en particulier celles relatives a la securite et la sante au travail.

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

Privilegier la mediation via l'ITM avant toute action judiciaire, cette demarche etant souvent plus rapide et moins couteuse pour les deux parties. Voir également la fiche relative à licenciement abusif dans une ASBL.

Cadre juridique

Reference	Objet
Art. L.312-8 Code du travail	Formation des salaries a la securite et sante au travail
Art. L.312-1 Code du travail	Obligations generales de securite de l'employeur
Art. L.614-3 Code du travail	Competences de l'Inspection du travail et des mines
Loi du 7 aout 2023	Cadre general des ASBL

Le defaut de formation obligatoire en matiere de securite constitue une infraction penale (art. L.314-4 Code du travail), passible d'un emprisonnement de huit jours a six mois et d'une amende. En cas d'accident du travail consecutif a un defaut de formation, la responsabilite penale du dirigeant peut etre engagee.

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.