Une ASBL peut-elle imposer des formations en dehors du temps de travail ?

Réponse courte

Non, une ASBL ne peut pas imposer unilateralement des formations en dehors du temps de travail. Toute formation requise par l'employeur constitue du **temps de travail effectif** au sens de l'art. L.211-4 et doit etre **remuneree comme tel**. Si une formation doit exceptionnellement se derouler hors de l'horaire habituel, les heures correspondantes sont soumises aux regles sur les **heures supplementaires** (art. L.211-27 et s.), avec autorisation de l'ITM et majoration legale.

Le salarie peut **refuser une formation programmee hors de son horaire contractuel** sans que ce refus constitue une faute ou un motif de sanction. L'ASBL doit imperativement respecter les durees maximales de travail (**10 heures par jour, 48 heures par semaine**, art. L.211-12), les temps de repos obligatoires (**11 heures consecutives**, art. L.211-16) et, le cas echeant, consulter la delegation du personnel sur le plan de formation (art. L.414-3).

Définition

La **formation** professionnelle continue, au sens de l'art. L.542-1 du **Code du travail**, donne à toute personne le droit de développer ses connaissances et compétences tout au long de la vie. Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, elle constitue du **temps de travail** effectif et relève du pouvoir de direction encadré par la loi. Voir aussi la fiche sur formation continue dans une ASBL avec peu de moyens.

Questions fréquentes

Comment intégrer les formations dans le temps de travail des salariés d'ASBL ?

Il convient de planifier les formations pendant les horaires de travail habituels pour éviter toute contestation relative au temps de travail effectif. La rémunération doit être maintenue intégralement pendant la durée de la formation imposée par l'employeur.

Faut-il consulter la délégation du personnel sur le plan de formation en ASBL ?

Oui, l'information de la délégation du personnel sur le plan de formation est requise au titre de l'article L.414-3 du Code du travail. La consultation préalable favorise l'adhésion aux orientations et permet d'identifier les contraintes horaires des salariés concernés.

Quelles durées maximales de travail s'imposent pour les formations en ASBL ?

L'ASBL doit respecter les durées maximales (10 heures par jour, 48 heures par semaine, art. L.211-12) et les temps de repos obligatoires (11 heures consécutives, art. L.211-16). Ces plafonds incluent les heures de formation imposées par l'employeur.

Un salarié peut-il refuser une formation programmée hors de son horaire contractuel ?

Oui, le salarié peut refuser une formation programmée hors de son horaire contractuel sans que ce refus constitue une faute ou un motif de sanction. Le refus d'une formation hors temps de travail ne justifie ni faute ni licenciement par l'employeur.

Une ASBL peut-elle imposer des formations en dehors du temps de travail ?

Non, une ASBL ne peut pas imposer unilatéralement des formations en dehors du temps de travail. Toute formation requise par l'employeur constitue du temps de travail effectif au sens de l'article L.211-4 du Code du travail et doit être rémunérée comme tel.

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

Une formation hors horaire habituel doit-elle être traitée comme heures supplémentaires ?

Oui, si une formation doit exceptionnellement se dérouler hors de l'horaire habituel, les heures correspondantes sont soumises aux règles sur les heures supplémentaires (art. L.211-27 et s.), avec autorisation préalable de l'ITM et majoration légale de la rémunération.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes s'appliquent à l'organisation de formations par l'ASBL.

Condition	Détail
Temps de travail effectif	Toute formation imposée par l'employeur est considérée comme temps de travail (art. L.211-4)
Durées maximales	Respect du plafond de 10 heures par jour et 48 heures par semaine (art. L.211-12)
Repos obligatoire	Maintien du repos journalier de 11 heures consécutives (art. L.211-16)
Heures supplémentaires	Application du régime des heures supplémentaires si dépassement de l'horaire contractuel (art. L.211-27)
Consultation	Information de la délégation du personnel sur le plan de formation (art. L.414-3)

Modalités pratiques

L'organisation de formations par l'ASBL suit les étapes ci-dessous.

Étape	Détail
Planification	Élaboration d'un plan de formation intégré aux horaires de travail habituels
Information	Communication aux salariés des dates, lieu et contenu de la formation avec un délai raisonnable
Rémunération	Maintien intégral du salaire pendant la durée de la formation
Dépassement horaire	Demande d'autorisation à l'ITM et majoration légale si heures supplémentaires
Documentation	Conservation des attestations de formation dans le dossier du salarié

Pratiques et recommandations

Planifier les formations pendant les horaires de travail habituels pour éviter toute contestation relative au temps de travail effectif.

Formaliser par écrit les convocations à formation en précisant les objectifs, le programme et les modalités pratiques.

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

Consulter la délégation du personnel en amont lors de l'élaboration du plan de formation annuel (art. L.414-3).

Prévoir des solutions alternatives pour les salariés à temps partiel ou ayant des contraintes horaires documentées.

Voir aussi la fiche sur congés supplémentaires au-delà du minimum légal.

Conserver les justificatifs de formation et les attestations de présence pendant toute la durée de la relation de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-4	Définition du temps de travail effectif
Art. L.211-12	Durées maximales de travail
Art. L.211-16	Repos journalier obligatoire
Art. L.211-27 et s.	Heures supplémentaires
Art. L.542-1	Formation professionnelle continue
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel

Le refus d'une formation hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. L'ASBL qui souhaite développer les compétences de ses salariés doit intégrer les formations dans le temps de travail contractuel ou recourir au régime des heures supplémentaires avec les autorisations requises.

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.