Une ASBL peut-elle prévoir un plan de formation pluriannuel malgré un effectif réduit ?

Réponse courte

Toute ASBL luxembourgeoise peut établir un plan de formation pluriannuel, indépendamment de sa taille. L'**obligation légale de consultation** de la délégation du personnel ne s'applique qu'aux structures de **150 salariés et plus** (art. L.414-3), mais la démarche est recommandée pour toute ASBL souhaitant structurer le développement des compétences de ses collaborateurs conformément aux art. L.542-1 et suivants.

Le plan de formation doit définir des **objectifs mesurables**, un budget prévisionnel, un calendrier de mise en oeuvre et des indicateurs de suivi. L'ASBL peut bénéficier du **cofinancement étatique** de la formation professionnelle continue, sous réserve d'une documentation exhaustive et du respect des critères d'éligibilité fixés par l'INFPC. Le principe de non-discrimination (art. L.241-1) impose un accès équitable à la formation pour tous les salariés, quel que soit leur type de contrat.

Définition

Le plan de formation pluriannuel constitue un document stratégique définissant les actions de formation sur plusieurs exercices, conformément à l'article L.542-2 du Code du travail luxembourgeois. Il vise à développer les compétences des salariés de manière planifiée et structurée, dans le respect du principe d'égalité de traitement, y compris pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les justificatifs de formation en ASBL ?

La conservation des justificatifs pendant 10 ans est une obligation légale incontournable, particulièrement pour le cofinancement étatique. Les ASBL de 150 salariés et plus doivent également conserver la documentation complète du processus de consultation de la délégation.

Comment garantir la non-discrimination dans l'accès à la formation ?

Le principe de non-discrimination de l'article L.241-1 impose un accès équitable à la formation pour tous les salariés, quel que soit leur type de contrat. Une politique écrite définissant les critères d'attribution objectifs garantit cette égalité de traitement.

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

Pour les ASBL de 150 salariés et plus, la consultation est obligatoire selon l'article L.414-3 avec présentation du bilan annuel des formations. En dessous, la démarche reste volontaire mais recommandée pour structurer le développement des compétences.

L'État luxembourgeois cofinance-t-il la formation en ASBL ?

Oui, l'ASBL peut bénéficier du cofinancement étatique de la formation professionnelle continue, sous réserve d'une documentation exhaustive et du respect des critères d'éligibilité fixés par l'INFPC selon le règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

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

Quels éléments doit contenir un plan de formation d'ASBL ?

Une analyse des besoins en compétences, des objectifs mesurables, un budget prévisionnel, un calendrier de mise en œuvre, des indicateurs de suivi, un responsable formation, des outils de gestion administrative, des procédures d'évaluation et un système de traçabilité conforme au RGPD.

Une petite ASBL peut-elle établir un plan de formation pluriannuel ?

Oui, toute ASBL peut établir un plan de formation pluriannuel indépendamment de sa taille. L'obligation légale de consultation de la délégation du personnel ne s'applique qu'aux structures de 150 salariés et plus selon l'article L.414-3 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Pour les ASBL de 150 salariés et plus.

Condition	Détail
Obligation de consultation	de la délégation du personnel (Art. L.414-3)
Présentation du bilan annuel	Présentation du bilan annuel des formations réalisées
Documentation complète du processus	Documentation complète du processus de consultation
Conservation des documents pendant	Conservation des documents pendant 10 ans minimum
Démarche volontaire recommandée	Démarche volontaire recommandée
Application des dispositions générales	Application des dispositions générales sur la formation continue
Respect strict du principe	Respect strict du principe de non-discrimination (Art. L.241-1)
Traçabilité des actions de	Traçabilité des actions de formation

Modalités pratiques

L'élaboration requiert.

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

Élément	Détail
Une analyse des besoins	Une analyse des besoins en compétences
La définition d'objectifs mesurables	La définition d'objectifs mesurables
Un budget prévisionnel	Un budget prévisionnel
Un calendrier de mise	Un calendrier de mise en œuvre
Des indicateurs de suivi	Des indicateurs de suivi
La désignation d'un responsable	La désignation d'un responsable formation
L'utilisation d'outils de gestion	L'utilisation d'outils de gestion administrative
Des procédures d'évaluation	Des procédures d'évaluation
Un système de traçabilité	Un système de traçabilité conforme au RGPD

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Associer les salariés à l'identification des besoins
- Réaliser des entretiens de développement réguliers
- Documenter systématiquement les formations
- Effectuer une révision annuelle du plan
- Maintenir un suivi individualisé

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.414-3 : Obligation de consultation pour les entreprises ? 150 salariés
- Art. L.241-1 : Principe de non-discrimination
- Art. L.542-1 à L.542-19 : Dispositions relatives à la formation professionnelle continue
- Art. L.415-10 : Attributions de la délégation du personnel
- Art. L.542-11 : Modalités de cofinancement

Textes complémentaires :

- Règlement grand-ducal du 22 janvier 2021 sur le cofinancement de la formation
- Loi modifiée du 7 août 2023 sur les associations sans but lucratif

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

Le cofinancement étatique des formations nécessite une documentation exhaustive, y compris pour les formations réalisées pendant les congés légaux, et le respect des critères d'éligibilité fixés par l'INFPC. La conservation des justificatifs pendant 10 ans est une obligation légale incontournable.

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.