

L'ASBL peut-elle imposer un quota de formation obligatoire par salarié ?

Réponse courte

L'ASBL peut instaurer un quota de formation obligatoire par salarié dans le cadre de sa politique de gestion des compétences. L'art. [L.233-1](#) reconnaît le droit à la formation et l'employeur peut imposer des formations liées à la sécurité ou aux exigences réglementaires. La formation obligatoire constitue du **temps de travail effectif** (art. [L.211-1](#)) et doit être **remunérée comme tel**, les frais restant à la charge de l'employeur.

La délégation du personnel doit être consultée dès 15 salariés (art. [L.414-1](#)) et l'accès garanti sans discrimination (art. [L.251-1](#)). L'ASBL peut bénéficier du **cofinancement étatique** via l'INFPC. Le refus de suivre une formation réglementaire peut justifier une **sanction disciplinaire**, voire un licenciement si elle est indispensable au poste.

Définition

Le quota de **formation** obligatoire est un nombre minimal d'heures ou de jours de formation que l'employeur impose à chaque **salarié** sur une période donnée. Il relève de la politique de gestion des compétences de l'**ASBL** et peut couvrir des formations réglementaires, techniques ou transversales.

Conditions d'exercice

L'instauration d'un quota de formation est soumise à plusieurs conditions de validité.

Critère	Exigence
Lien avec le poste	Formation en rapport avec les fonctions exercées
Rémunération	Temps de formation compté comme temps de travail (art. L.211-1)
Consultation délégation	Obligatoire à partir de 15 salariés (art. L.414-1)
Prise en charge des frais	À la charge de l'employeur
Égalité de traitement	Accès non discriminatoire à la formation (art. L.251-1)
Formalisation	Inscription dans la politique RH ou le règlement intérieur

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du quota de formation suit un processus structuré.

Étape	Action	Fréquence
Analyse des besoins	Identification des compétences à développer	Annuelle
Plan de formation	Définition des formations et du quota	Annuelle
Consultation délégation	Avis sur le plan de formation (art. L.414-1)	Annuelle
Planification	Inscription des salariés aux formations	Trimestrielle
Suivi	Décompte des heures réalisées par salarié	Continue
Bilan	Évaluation de l'atteinte du quota	Annuelle

Pratiques et recommandations

Adapter le quota de formation aux spécificités de chaque catégorie de poste, en distinguant les formations réglementaires obligatoires des formations de développement professionnel.

Intégrer le quota de formation dans les entretiens annuels d'évaluation, afin de personnaliser le parcours de développement de chaque salarié en fonction de ses besoins et de ceux de l'ASBL.

Solliciter le cofinancement étatique de la formation professionnelle continue pour optimiser le budget formation de l'ASBL, en respectant les conditions et délais de demande prévus par la réglementation.

Garantir l'égalité d'accès à la formation sans discrimination fondée sur le type de contrat, l'ancienneté ou toute autre caractéristique protégée. Le quota de formation s'inscrit dans le cadre du [plan de formation pluriannuel](#) de l'ASBL. La désignation d'un [tuteur interne](#) facilite la transmission des compétences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1	Droit à la formation professionnelle
Art. L.211-1	Temps de travail effectif
Art. L.251-1	Non-discrimination dans l'accès à la formation
Art. L.414-1	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL

La formation obligatoire imposée par l'employeur ne peut pas être déduite du congé individuel de formation du salarié. Le refus de suivre une formation réglementaire obligatoire peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement si la formation est indispensable à l'exercice du poste. L'ASBL doit garantir l'égalité d'accès à la formation sans discrimination.

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.