# 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 **rémunérée 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.

## Questions fréquentes

**Comment garantir l'égalité d'accès à la formation en ASBL ?**

Garantir un accès non discriminatoire selon l'article L.251-1, sans discrimination fondée sur le type de contrat, l'ancienneté ou toute caractéristique protégée. Adapter le quota aux spécificités de chaque catégorie de poste et intégrer la formation dans les entretiens annuels d'évaluation.

**Faut-il consulter la délégation pour un quota de formation ?**

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire à partir de 15 salariés selon l'article L.414-1. La délégation doit donner son avis sur le plan de formation annuel définissant les formations et le quota par salarié de l'ASBL.

**L'ASBL peut-elle bénéficier d'un cofinancement formation ?**

Oui, l'ASBL peut solliciter le cofinancement étatique de la formation professionnelle continue via l'INFPC pour optimiser son budget formation. Les conditions et délais de demande prévus par la réglementation luxembourgeoise doivent être strictement respectés pour bénéficier du dispositif.

**Le refus de formation peut-il justifier un licenciement en ASBL ?**

Oui, 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. La proportionnalité de la sanction reste appréciée par le tribunal du travail.

**Le temps de formation est-il rémunéré comme du travail effectif ?**

Oui, la formation obligatoire constitue du temps de travail effectif selon l'article L.211-1 du Code du travail et doit être rémunérée comme tel. Les frais de formation restent intégralement à la charge de l'employeur, sans possibilité de report sur le salarié.


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

**Une ASBL peut-elle imposer un quota de formation à ses salariés ?**

Oui, l'ASBL peut instaurer un quota de formation obligatoire dans le cadre de sa politique de gestion des compétences. L'article L.233-1 reconnaît le droit à la formation et l'employeur peut imposer des formations liées à la sécurité ou aux exigences réglementaires.

## 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.


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

**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.