Le salarié d'une ASBL a-t-il droit au congé de formation syndicale ?

Réponse courte

Les délégués du personnel titulaires d'une ASBL bénéficient d'un droit au congé de formation prévu par les articles L.415-9 et L.415-10 du Code du travail, leur permettant de suivre des formations liées à l'exercice de leur mandat. Ce congé est **intégralement rémunéré**, ne s'impute pas sur le congé annuel de récréation et porte sur une durée de **1 à 4 semaines par mandat** selon la taille de l'entreprise. Il n'existe aucune spécificité propre aux ASBL en la matière.

Les salariés ordinaires (non délégués) ne disposent pas d'un congé de formation syndicale en tant que tel, mais peuvent bénéficier du **congé individuel de formation** (CIF) dans la limite de **80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière** (art. L.542-8 et s.). L'éligibilité au CIF est conditionnée à une **ancienneté minimale de 6 mois** et à une demande écrite adressée à l'employeur **2 mois avant** le début de la formation. L'employeur peut reporter la date pour raisons de service mais ne peut pas refuser le principe du congé. Le droit syndical est garanti à tous les salariés d'une ASBL dans les mêmes conditions que dans toute entreprise du secteur privé.

Définition

Le **congé de formation syndicale** désigne le temps libéré et rémunéré accordé aux représentants du personnel pour suivre des formations dispensées par les organisations syndicales représentatives ou des organismes agréés, en lien avec l'exercice de leurs attributions de délégué. Le **congé individuel de formation** (CIF) est un dispositif distinct permettant à tout salarié de suivre une formation de son choix, sous réserve du respect des conditions légales. La délégation du personnel veille au respect de ces droits au sein de l'ASBL.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les justificatifs de formation ?

Les attestations de formation et les justificatifs de remboursement doivent être conservés pendant cinq ans. Ces documents sont nécessaires en cas de contrôle de l'ITM ou de vérification par le Fonds pour l'emploi pour le remboursement des salaires versés.

L'ASBL peut-elle refuser un congé de formation au délégué ?

Le refus ne peut être motivé que par des nécessités impérieuses de service dûment justifiées, et l'ASBL doit proposer un report dans un délai raisonnable. L'entrave à l'exercice du mandat de délégué est sanctionnée pénalement selon l'article L.415-11 du Code du travail.

Le salarié d'une ASBL a-t-il droit au congé de formation syndicale ?

Les délégués du personnel titulaires d'une ASBL bénéficient d'un congé de formation prévu par les articles L.415-9 et L.415-10 du Code du travail. Ce congé est intégralement rémunéré, ne s'impute pas sur le congé annuel et porte sur 1 à 4 semaines par mandat.

Quelles conditions pour bénéficier du CIF en ASBL ?

Le CIF est conditionné à une ancienneté minimale de 6 mois et à une demande écrite adressée à l'employeur 2 mois avant le début de la formation. L'employeur peut reporter la date pour raisons de service mais ne peut pas refuser le principe.

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

Qui rémunère le congé de formation des délégués ?

L'employeur verse le salaire pendant la formation et maintient l'intégralité de la rémunération. Pour le CIF, l'employeur peut demander le remboursement au Fonds pour l'emploi. Le salarié remet une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

Un salarié non délégué peut-il suivre une formation syndicale ?

Les salariés ordinaires non délégués ne disposent pas d'un congé de formation syndicale spécifique, mais peuvent bénéficier du congé individuel de formation (CIF) dans la limite de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière selon l'article L.542-8.

Conditions d’exercice

Les conditions d'accès aux différents types de congé de formation sont les suivantes.

Type de congé	Bénéficiaire	Conditions
Congé formation délégués	Délégués titulaires	Mandat en cours, formation liée aux attributions (art. L.415-9)
Durée	Délégués titulaires	Selon taille de l'entreprise : de 1 à 4 semaines par mandat
Rémunération	Délégués titulaires	Maintien intégral du salaire pendant la formation
CIF	Tout salarié (y compris ASBL)	Ancienneté minimale de 6 mois, demande écrite 2 mois avant (art. L.542-8)
Durée CIF	Tout salarié	Maximum 80 jours ouvrables sur la carrière
Imputation	Tous	Ne s'impute pas sur le congé annuel de récréation

Modalités pratiques

Les démarches à accomplir pour bénéficier d'un congé de formation sont les suivantes.

Étape	Détail
Demande écrite	Adressée à l'employeur avec programme et dates de la formation
Délai de prévenance	2 mois avant le début de la formation pour le CIF
Accord employeur	Obligatoire sur la date (report possible pour raisons de service), pas sur le principe
Justificatif	Attestation de présence délivrée par l'organisme de formation
Maintien du salaire	L'employeur verse le salaire, puis demande le remboursement au Fonds pour l'emploi (CIF)
Registre	Inscription des jours de formation dans le registre du personnel

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

Pratiques et recommandations

Informer les délégués du personnel dès leur élection de leurs droits en matière de congé de formation. L'ASBL peut établir un calendrier prévisionnel des formations pour concilier les besoins de service et les droits des représentants.

Faciliter l'accès au CIF pour l'ensemble des salariés en diffusant les informations sur les conditions d'éligibilité et les modalités de demande. La formation continue contribue à la professionnalisation du secteur associatif.

Éviter tout traitement discriminatoire lié à l'exercice du droit syndical ou à la participation à des formations. Le refus systématique ou injustifié de congé de formation peut constituer une entrave au mandat de délégué (art. L.415-11).

Conserver les attestations de formation et les justificatifs de remboursement pendant cinq ans. Ces documents sont nécessaires en cas de contrôle ITM ou de vérification par le Fonds pour l'emploi. Le congé sans solde pour raisons personnelles obéit à un régime juridique distinct.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.415-9 à L.415-10 Code du travail	Congé de formation des délégués du personnel
Art. L.542-8 et s. Code du travail	Congé individuel de formation (CIF)
Art. L.415-11 Code du travail	Protection des délégués du personnel contre les entraves
Art. L.161-1 et s. Code du travail	Liberté syndicale et droit d'organisation
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations

Le refus de congé de formation ne peut être motivé que par des nécessités impérieuses de service dûment justifiées. L'ASBL doit proposer un report dans un délai raisonnable. L'entrave à l'exercice du mandat de délégué est sanctionnée pénalement (art.

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.