

Peut-on mutualiser les heures de formation entre plusieurs salariés d'un même service dans une ASBL ?

Réponse courte

La **mutualisation des heures de formation** entre plusieurs salariés d'un même service dans une ASBL n'est pas possible au Luxembourg. Le **droit à la formation professionnelle continue** est **strictement individuel** et ne peut être ni cédé, ni transféré, ni regroupé entre salariés, même avec leur accord explicite. Ce caractère individuel découle des Arts. [L.542-1](#) et suivants du Code du travail.

Chaque salarié doit utiliser son **propre quota d'heures** pour bénéficier d'une formation. Les **formations collectives** restent possibles, mais chaque participant doit utiliser ses **droits individuels**. La gestion nominative des demandes est obligatoire et l'INFPC vérifie le respect du quota individuel lors de l'instruction de chaque demande (Arts. [L.542-7](#) et [L.542-9](#)). Toute tentative de mutualisation expose l'ASBL à un refus de prise en charge et à des sanctions.

Définition

La **mutualisation des heures de formation** consiste à regrouper ou redistribuer les **droits individuels** à la formation professionnelle continue entre plusieurs salariés, dans le but d'optimiser l'utilisation des heures de formation au sein d'un service ou d'une structure telle qu'une **association sans but lucratif (ASBL)**. Cette pratique vise à permettre à certains salariés de bénéficier d'un volume d'heures supérieur à leur **droit individuel**, en contrepartie d'une renonciation partielle ou totale d'autres salariés.

Cette approche, bien qu'elle puisse paraître logique d'un point de vue organisationnel, va à l'encontre du **principe fondamental** d'individualité des droits à la formation établi par la législation luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Comment une ASBL peut-elle organiser des formations collectives tout en respectant la loi ?

Une ASBL peut organiser des formations collectives où chaque participant utilise son propre quota d'heures individuelles, développer des formations internes financées par l'employeur en dehors du congé individuel, ou coordonner les formations pour optimiser les coûts tout en respectant l'individualité des droits.

Peut-on mutualiser les heures de formation entre salariés d'une même ASBL au Luxembourg ?

Non, la mutualisation des heures de formation entre salariés d'une ASBL n'est pas autorisée au Luxembourg. Le droit à la formation professionnelle continue est strictement individuel, incessible et ne peut être ni cédé, ni transféré, ni regroupé entre salariés, même avec leur accord explicite.

Quels sont les risques pour une ASBL qui tente de mutualiser les heures de formation ?

Une ASBL qui tente de mutualiser les heures de formation s'expose à un refus automatique de prise en charge par l'INFPC, à des sanctions administratives selon l'article L.542-6 du Code du travail, et engage sa responsabilité en cas de manquement aux obligations légales.

Qui contrôle le respect du caractère individuel des droits à la formation ?

L'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue) vérifie le respect du quota individuel lors de l'instruction de chaque demande et dispose de moyens de contrôle efficaces pour détecter toute tentative de mutualisation.

Conditions d'exercice

Le droit individuel à la formation professionnelle continue est soumis aux conditions suivantes :

Paramètre	Règle applicable
Caractère individuel	Droit strictement personnel, inaliénable (Arts. L.542-1 et L.542-7)
Quota individuel	Défini par la convention collective ou le plan de formation (Art. L.542-9)
Cession ou transfert	Non autorisé — le droit ne peut être cédé ni transféré entre salariés
Mutualisation	Non autorisée — aucune dérogation légale ou conventionnelle
Accord collectif	Ne peut instituer une mutualisation contraire à la loi
Gestion nominative	Demandes individuelles obligatoires auprès de l'INFPC

Obligations de l'employeur ASBL :

Obligation	Contenu
Respect de l'individualité	Gérer les droits à la formation de manière nominative
Information	Informar chaque salarié de ses droits personnels
Traçabilité individuelle	Suivi nominatif des heures de formation utilisées
Égalité de traitement	Accès équitable selon l'Art. L.241-1

Modalités pratiques

L'employeur, y compris une ASBL, doit gérer individuellement les demandes de formation :

Action	Modalité
Demande nominative	Chaque salarié introduit sa demande auprès de l'INFPC
Vérification quota	L'INFPC contrôle le respect du quota individuel
Formations collectives	Autorisées si chaque participant utilise son propre quota
Financement interne	L'employeur peut organiser des formations internes hors quota individuel
Documentation	Justificatifs individuels pour chaque demande de formation
Archivage	Conservation des preuves d'utilisation personnelle des droits

Pratiques et recommandations

Planifier la formation professionnelle continue en tenant compte des droits individuels de chaque salarié et sensibiliser les salariés à l'importance de solliciter leur droit à la formation. **Organiser** des formations collectives où chaque participant utilise son propre quota d'heures et développer des dispositifs de formation interne financés par l'employeur en dehors du quota individuel. **Former** les équipes RH aux règles strictes de non-mutualisation et mettre en place des procédures claires de demande individuelle pour éviter tout risque de refus de prise en charge par l'INFPC.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1	Formation professionnelle continue : droit individuel tout au long de la vie
Art. L.542-7	Définition et objectifs de la formation continue
Art. L.542-8	Agrément des organismes de formation
Art. L.542-9	Accès à la formation : conditions fixées par CCT ou plan de formation
Art. L.241-1	Égalité de traitement dans l'accès à la formation
Loi du 22 juin 1999	Formation professionnelle continue : principes fondamentaux

Toute tentative de **mutualisation** des heures de formation entre salariés expose l'ASBL à un **risque majeur** de refus de prise en charge par l'INFPC et à une contestation potentielle des salariés lésés. Il est impératif de respecter le **caractère individuel** du droit à la formation pour éviter tout litige ou sanction. Les ASBL doivent adapter leur **politique de formation** aux contraintes légales en privilégiant les formations collectives respectant l'individualité des droits.

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.