

Que se passe-t-il si un salarié de banque n'utilise pas ses 16 heures de formation avant fin décembre ?

Réponse courte

La CCT Banques prévoit que l'allocation individuelle de 16 heures de formation doit être utilisée avant le **31 décembre** de chaque année. Les heures non utilisées ne sont en principe **pas reportables** sur l'année suivante. La **co-responsabilité** employeur-salarié implique que les deux parties doivent s'efforcer de faciliter l'utilisation de cette allocation. En pratique, l'employeur doit démontrer qu'il a offert des opportunités de formation suffisantes, et le salarié qu'il a fait preuve de diligence dans la planification.

Définition

La **non-utilisation de l'allocation individuelle** de formation avant la date limite du 31 décembre soulève la question du report et de la responsabilité partagée. La CCT Banques 2024-2026 formalise une **co-responsabilité** entre l'employeur et le salarié en matière de formation, ce qui signifie que chaque partie a des obligations pour garantir l'utilisation effective des heures.

Conditions d'exercice

Les règles applicables en cas de non-utilisation varient selon les circonstances.

Situation	Conséquence
Non-utilisation par le salarié	Heures perdues en principe, sauf accord interne de report
Non-utilisation due à l'employeur	L'employeur peut être tenu responsable du non-respect de la CCT
Absence prolongée	Maladie longue durée, maternité : proratisation possible
Report	Pas de report automatique prévu par la CCT
Cumul	Pas de cumul d'heures sur plusieurs années

Modalités pratiques

La prévention de la perte d'heures nécessite un suivi proactif tout au long de l'année.

Étape	Détail
Suivi trimestriel	Vérifier le taux d'utilisation de l'allocation pour chaque salarié
Relance T3	Alerter les salariés n'ayant pas planifié de formation au 3e trimestre
Offre de formation	Proposer des sessions de rattrapage en fin d'année
Documentation	Conserver la preuve des relances et propositions faites au salarié
Bilan annuel	Produire un rapport sur le taux d'utilisation global de l'allocation

Pratiques et recommandations

Mettre en place un système d'alerte automatique pour identifier dès le deuxième trimestre les salariés n'ayant planifié aucune formation. **Proposer** des formats flexibles (e-learning, sessions courtes, formations en soirée) pour faciliter l'utilisation de l'allocation par les salariés les plus occupés. **Documenter** toutes les offres de formation proposées et les relances effectuées pour prouver la bonne foi de l'employeur en cas de contestation. Le refus de formation par l'employeur doit être objectivement motivé. **Analyser** les causes de non-utilisation pour adapter le catalogue et la communication interne.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de formation et co-responsabilité
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.542-2</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives

En cas de litige, la Commission Paritaire examinera si l'employeur a offert des opportunités suffisantes et si le salarié a fait preuve de diligence. La non-utilisation systématique de l'allocation par un grand nombre de salariés peut constituer un indice de manquement de l'employeur à son obligation de co-responsabilité. Il est recommandé d'atteindre un taux d'utilisation d'au moins 80 %.

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.