

Un salarié de banque peut-il exiger de son employeur qu'il finance une formation en dehors de l'allocation individuelle ?

Réponse courte

Non. Un salarié ne peut pas **exiger** le financement d'une formation au-delà de l'allocation individuelle de **16 heures** prévue par la CCT Banques. L'employeur satisfait son obligation conventionnelle en garantissant ces 16 heures annuelles. Toutefois, le salarié peut **demande**r des formations supplémentaires, et l'employeur est libre de les accorder. Par ailleurs, le droit luxembourgeois prévoit le **congé individuel de formation** (articles [L.542-7](#) et suivants du Code du travail) qui permet au salarié de suivre des formations de son choix avec maintien de sa rémunération, sous certaines conditions.

Définition

La distinction entre l'allocation individuelle conventionnelle de 16 heures et les formations supplémentaires repose sur la nature du droit : les 16 heures constituent un droit conventionnel exigible, tandis que toute formation au-delà relève soit de la décision discrétionnaire de l'employeur, soit du **congé individuel de formation** légal prévu par le Code du travail.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le co-investissement formation employeur-salarié ?

Un co-investissement est possible par accord mutuel entre l'employeur et le salarié, via un partage du temps ou des coûts de formation. Cette pratique permet de financer des formations plus ambitieuses dépassant les 16 heures conventionnelles, en alignant les intérêts professionnels des deux parties.

L'employeur peut-il refuser un congé individuel de formation ?

L'employeur ne peut refuser un congé individuel de formation que pour des motifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise. Ce refus peut être contesté par le salarié. La demande doit être déposée auprès de l'employeur et du Ministère de l'Éducation luxembourgeois.

Qu'est-ce que le congé individuel de formation au Luxembourg ?

Le congé individuel de formation, prévu aux articles L.542-7 et suivants du Code du travail, permet au salarié de suivre des formations de son choix avec maintien de sa rémunération, sous certaines conditions d'ancienneté. Il s'agit d'un droit légal distinct de l'allocation conventionnelle.

Quelles aides publiques pour cofinancer la formation continue ?

L'INFPC (Institut National pour le développement de la Formation Professionnelle Continue) propose des subventions publiques pour le cofinancement de la formation continue au Luxembourg. Ces aides peuvent compléter le budget de l'employeur pour des formations ambitieuses dépassant l'allocation conventionnelle.

Quelles voies pour se former au-delà de l'allocation conventionnelle ?

Le salarié dispose de plusieurs options : demande interne de formation supplémentaire à la discrétion de l'employeur, congé individuel de formation légal, formation personnelle hors temps de travail, co-financement par accord mutuel, ou recours aux subventions publiques de l'INFPC pour la formation continue.

Un salarié peut-il exiger une formation hors allocation individuelle ?

Non, un salarié ne peut pas exiger le financement d'une formation au-delà de l'allocation individuelle de 16 heures prévue par la CCT Banques. L'employeur satisfait son obligation conventionnelle en garantissant ces 16 heures annuelles. Le salarié peut toutefois demander des formations supplémentaires.

Conditions d'exercice

Les différentes voies d'accès à la formation au-delà de l'allocation individuelle sont encadrées par des règles distinctes.

Voie	Détail
Allocation individuelle CCT	16h/an — droit conventionnel exigible
Formation supplémentaire	À la discrétion de l'employeur — pas de droit exigible
Congé individuel de formation	Art. <u>L.542-7</u> et suivants — droit légal sous conditions d'ancienneté
Formation obligatoire	Imposée par la réglementation — intégralement à charge de l'employeur
Co-investissement	Possible par accord mutuel (partage du temps ou des coûts)

Modalités pratiques

Le salarié souhaitant se former au-delà de ses 16 heures dispose de plusieurs options.

Option	Détail
Demande interne	Formuler une demande motivée auprès du manager et du service RH
Congé individuel de formation	Déposer une demande auprès de l'employeur et du Ministère de l'Éducation
Formation personnelle	Suivre une formation en dehors du temps de travail, à ses frais
Co-financement	Proposer un partage des coûts ou du temps avec l'employeur
Subventions publiques	Explorer les aides de l'INFPC pour le cofinancement de la formation continue

Pratiques et recommandations

Informer les salariés des différentes options disponibles au-delà de l'allocation individuelle, notamment le congé individuel de formation prévu par la loi. En cas de refus, le salarié peut contester la décision. **Établir** une politique claire de financement des formations supplémentaires pour traiter les demandes de manière équitable et transparente. **Encourager** le dialogue entre le salarié et son manager sur les perspectives de développement à moyen terme justifiant un investissement formation supérieur. **Documenter** les critères d'acceptation ou de refus des demandes de formation supplémentaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de 16 heures de formation
Art. <u>L.542-7</u> du Code du travail	Congé individuel de formation
Art. <u>L.542-8</u> du Code du travail	Conditions du congé individuel de formation
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue

Le congé individuel de formation est un droit légal distinct de l'allocation conventionnelle. Il permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation de son choix avec maintien de la rémunération, sous réserve d'une ancienneté suffisante et d'une demande préalable. L'employeur ne peut le refuser que pour des motifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, et ce refus peut être contesté.

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.