

Un responsable RH peut-il refuser d'accorder les 16 heures de formation individuelles ?

Réponse courte

Non. L'allocation individuelle de 16 heures de formation par an est un **droit conventionnel** garanti par la CCT Banques 2024-2026 qui ne peut pas être refusé dans son principe. Le responsable RH ou le manager peut toutefois refuser une **formation spécifique** pour des motifs objectifs (inadéquation avec le poste, contraintes organisationnelles) mais doit alors proposer une **alternative** permettant au salarié d'utiliser ses 16 heures. Le refus total et non motivé de l'allocation constitue un manquement conventionnel contestable devant la Commission Paritaire.

Définition

Le **refus de l'allocation de formation** doit être distingué du refus d'une formation particulière. L'allocation de 16 heures est un droit **inaliénable** du salarié couvert par la CCT Banques, tandis que le choix d'une formation spécifique relève de la **co-responsabilité** et peut faire l'objet d'une discussion entre le salarié, son manager et le service RH.

Conditions d'exercice

Les limites du pouvoir de refus du responsable RH sont clairement encadrées.

Situation	Légitimité du refus
Refus des 16 heures en totalité	Illégal — manquement conventionnel
Refus d'une formation spécifique	Possible si motif objectif + proposition d'alternative
Report temporaire	Possible pour nécessités de service, dans un délai raisonnable
Refus pour performance	Illégal — l'allocation est indépendante de l'évaluation
Refus pour raisons budgétaires	Illégal — le budget formation a été augmenté de 10 %

Modalités pratiques

En cas de désaccord sur le choix des formations, un processus de résolution est disponible.

Étape	Détail
Discussion	Échange entre salarié et manager sur les motifs du refus
Proposition alternative	Le manager doit suggérer des formations alternatives acceptables
Escalade RH	En cas de blocage, intervention du service RH central
Médiation syndicale	Le salarié peut solliciter l'appui de son représentant syndical
Commission Paritaire	Saisine en cas de refus persistant et non motivé

Pratiques et recommandations

Former les managers et responsables RH à la distinction entre le refus de l'allocation (interdit) et le refus d'une formation particulière (encadré). **Motiver** systématiquement par écrit tout refus de formation spécifique en proposant des alternatives concrètes. **Tenir** un registre des demandes de formation, des validations et des refus pour assurer la traçabilité. **Rappeler** régulièrement aux managers que l'allocation de 16 heures est un droit conventionnel non négociable et que le budget formation a été spécifiquement augmenté pour le financer.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de 16 heures — droit conventionnel
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.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

Un refus systématique de l'allocation de formation peut constituer un motif de saisine de l'ITM si le salarié démontre un manquement grave à la CCT. La Commission Paritaire est toutefois le premier recours recommandé. Le manager qui refuse doit toujours proposer une alternative permettant au salarié d'utiliser l'intégralité de ses 16 heures avant le 31 décembre.

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.