

# Comment la co-responsabilité employeur-salarié en matière de formation est-elle formalisée dans la CCT ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 formalise la **co-responsabilité** en matière de formation en répartissant les obligations entre l'employeur et le salarié. L'employeur doit fournir les **moyens** (budget augmenté de 10 %, catalogue, temps de formation) et garantir l'accès aux **16 heures** d'allocation individuelle. Le salarié est responsable de la **gestion proactive** de son allocation : identification de ses besoins, planification des formations et utilisation avant le **31 décembre**. Le manager joue un rôle d'**accompagnement** et de validation dans ce processus partagé.

## Définition

La **co-responsabilité** en matière de formation est un principe de la CCT Banques 2024-2026 qui reconnaît que le développement professionnel est une responsabilité partagée. Elle rompt avec l'approche traditionnelle où la formation relève exclusivement de la décision de l'employeur, en confiant au salarié un rôle actif dans la gestion de ses **compétences** et de son parcours professionnel.

## Questions fréquentes

### Comment intégrer la co-responsabilité dans le parcours d'intégration ?

La présentation de la co-responsabilité formation doit être intégrée dans le parcours d'intégration de chaque nouveau salarié pour créer une culture de développement continu. Une plateforme de gestion permet de visualiser le solde d'heures, consulter le catalogue et s'inscrire en autonomie.

### Comment la co-responsabilité formation est-elle formalisée dans la CCT Banques ?

La CCT 2024-2026 formalise la co-responsabilité en répartissant les obligations : l'employeur fournit les moyens (budget +10 %, catalogue, temps), le salarié gère son allocation de 16 heures, le manager accompagne et valide, le service RH administre le dispositif et la Commission Paritaire arbitre.

### Comment mesurer l'efficacité de la co-responsabilité ?

Le taux d'utilisation de l'allocation par équipe permet d'identifier les services où l'accompagnement managérial doit être renforcé. Un bilan annuel d'évaluation conjointe entre salarié et manager mesure les compétences acquises et la qualité du dispositif de co-responsabilité formation.

### Quel rôle actif est attendu du salarié dans son développement ?

Le salarié doit identifier ses besoins, planifier ses 16 heures, suivre les formations choisies et utiliser son allocation avant le 31 décembre. Cette responsabilité active rompt avec l'approche traditionnelle où la formation relevait exclusivement de la décision unilatérale de l'employeur bancaire.

### Quelles obligations incombent à l'employeur dans la co-responsabilité ?

L'employeur doit augmenter le budget de 10 %, fournir un catalogue diversifié de formations, libérer du temps de formation et garantir l'accès aux 16 heures d'allocation individuelle. Si ces moyens ne sont pas fournis, la responsabilité de la non-utilisation incombe à l'employeur, non au salarié.

## Quels textes fondent la co-responsabilité formation ?

La CCT Banques 2024-2026 introduit le principe de co-responsabilité en matière de formation. Les articles L.542-1 (formation professionnelle continue), L.542-2 (obligations de l'employeur) et L.162-1 (cadre des CCT) du Code du travail luxembourgeois encadrent juridiquement ce dispositif.

## Conditions d'exercice

La co-responsabilité se traduit par des obligations distinctes pour chaque partie.

Acteur	Obligations
Employeur	Augmenter le budget de 10 %, fournir un catalogue, libérer du temps de formation
Salarié	Identifier ses besoins, planifier ses 16h, suivre les formations choisies
Manager	Accompagner le salarié, valider les choix, faciliter l'organisation
Service RH	Administrer l'allocation, suivre le budget, proposer des formations
Commission Paritaire	Arbitrer les litiges liés à la formation

## Modalités pratiques

La formalisation de la co-responsabilité s'intègre dans les processus RH existants.

Étape	Détail
Onboarding	Présenter le principe de co-responsabilité et l'allocation de 16h au nouvel embauché
Entretien annuel	Discuter du plan de formation individuel et des besoins identifiés
Suivi trimestriel	Le salarié vérifie son solde d'heures et planifie ses formations
Bilan annuel	Évaluation conjointe de l'utilisation de l'allocation et des compétences acquises
Documentation	Formaliser les engagements réciproques dans un support interne

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** la présentation de la co-responsabilité formation dans le parcours d'onboarding de chaque nouveau salarié pour créer une culture de développement continu. **Outiller** les salariés avec une plateforme de gestion de la formation leur permettant de visualiser leur solde d'heures, de consulter le [catalogue de formations](#) et de s'inscrire en autonomie. **Former** les managers au rôle d'accompagnement en matière de développement professionnel pour qu'ils encouragent activement l'utilisation de l'allocation. **Mesurer** annuellement le taux d'utilisation de l'allocation par équipe pour identifier les services où l'accompagnement managérial doit être renforcé.

## Cadre juridique

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

La co-responsabilité ne décharge pas l'employeur de son obligation de fournir les moyens de formation. Si le salarié ne peut pas utiliser ses 16 heures en raison d'un manque de catalogue, de budget ou de temps libéré par l'employeur, la responsabilité incombe à ce dernier. La co-responsabilité suppose que l'employeur ait rempli ses obligations préalables.

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.