

Un salarié en congé parental conserve-t-il son droit à l'allocation de formation pour l'année en cours ?

Réponse courte

Le congé parental **suspend le contrat de travail** mais ne supprime pas les droits conventionnels du salarié. Pendant un congé parental à **temps plein**, le salarié ne peut pas exercer son droit à l'allocation de 16 heures de formation car il n'est pas à disposition de l'employeur. Cependant, pour un congé parental à **temps partiel**, le salarié conserve son allocation de formation, proratisée le cas échéant. Au retour du congé parental, le salarié retrouve l'intégralité de ses droits conventionnels, y compris l'allocation de formation pour l'année en cours si celle-ci n'est pas écoulée.

Définition

Le **congé parental** prévu aux articles L.234-1 et suivants du Code du travail est un droit légal qui permet au salarié de suspendre ou réduire son activité pour s'occuper de son enfant, avec des implications spécifiques pour la formation. Pendant ce congé, le contrat de travail est **suspendu** (temps plein) ou **modifié** (temps partiel), ce qui a des conséquences sur l'exercice des droits conventionnels, dont l'allocation de formation de la CCT Banques.

Questions fréquentes

L'allocation de formation est-elle proratisée pendant un congé parental ?

Pour un congé parental à temps partiel, le salarié conserve son allocation de formation proratisée selon le temps de travail. Le SIRH doit adapter le calcul de l'allocation en tenant compte de la durée et de la modalité du congé pour appliquer une proratisation équitable et conforme.

La présomption de compétences continue-t-elle pendant le congé parental ?

Oui, la présomption d'acquisition de compétences continue de courir pendant le congé parental car elle est liée à l'ancienneté sectorielle et non à la présence effective. Le décompte des 10 ans n'est pas suspendu par cette absence légalement protégée par le Code du travail.

Le congé parental compte-t-il dans l'ancienneté conventionnelle ?

Oui, le congé parental est comptabilisé dans l'ancienneté conventionnelle. Il ne peut entraîner de perte de droits acquis ni de traitement défavorable au retour du salarié. La protection du congé parental est consacrée par les articles L.234-1 et L.234-6 du Code du travail.

Que se passe-t-il au retour de congé parental ?

Au retour du congé parental, le salarié retrouve l'intégralité de ses droits conventionnels, y compris l'allocation de formation pour l'année en cours si celle-ci n'est pas écoulée. Un entretien de retour permet d'identifier les besoins de remise à niveau et de planifier l'utilisation.

Quels textes encadrent le congé parental dans le secteur bancaire ?

Les articles L.234-1 (droit au congé parental) et L.234-6 (protection du salarié en congé parental) du Code du travail luxembourgeois, combinés à la CCT Banques 2024-2026 et à l'article L.162-12 (principe de faveur), encadrent les droits du salarié bancaire en congé parental.

Un salarié en congé parental conserve-t-il son droit à l'allocation de formation ?

Le congé parental suspend le contrat de travail mais ne supprime pas les droits conventionnels. Pendant un congé parental à temps plein, le salarié ne peut exercer son droit aux 16 heures car il n'est pas à disposition de l'employeur. Pour un temps partiel, l'allocation est maintenue.

Conditions d'exercice

L'impact du congé parental sur l'allocation de formation dépend de la modalité choisie.

Modalité	Impact sur l'allocation de formation
Congé parental temps plein	Allocation suspendue pendant la durée du congé
Congé parental temps partiel	Allocation maintenue, proratisée selon le temps de travail
Retour de congé	Reprise intégrale des droits pour l'année en cours
Ancienneté	Le congé parental est comptabilisé dans l'ancienneté conventionnelle
Présomption de compétences	Le décompte des 10 ans continue pendant le congé parental

Modalités pratiques

La gestion de l'allocation de formation en lien avec le congé parental nécessite un suivi adapté.

Étape	Détail
Avant le congé	Informé le salarié de l'impact sur son allocation de formation
Pendant le congé (temps plein)	Suspension de l'allocation, pas de report automatique
Pendant le congé (temps partiel)	Proratisation et planification adaptée
Au retour	Rétablissement intégral des droits, information sur le solde disponible
Mise à jour SIRH	Adapter le calcul de l'allocation selon la durée et la modalité du congé

Pratiques et recommandations

Informé le salarié avant son départ en congé parental de l'impact sur son allocation de formation et des modalités de reprise de ses droits au retour. **Planifier** un entretien de retour incluant un point formation pour identifier les besoins de remise à niveau et planifier l'utilisation de l'allocation restante. **Proratiser** équitablement l'allocation pour les salariés en congé parental à temps partiel en tenant compte de la durée effective de présence. **Garantir** que le congé parental n'entraîne aucune pénalité indirecte sur les droits à la formation, conformément au principe de protection du congé parental.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-1</u> du Code du travail	Droit au congé parental
Art. <u>L.234-6</u> du Code du travail	Protection du salarié en congé parental
CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de formation de 16 heures
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

Le congé parental ne peut pas entraîner de perte de droits acquis ni de traitement défavorable au retour du salarié. Si le salarié revient de congé parental en septembre, il dispose encore de l'allocation de formation pour les mois restants de l'année. La présomption d'acquisition de compétences continue de courir pendant le congé parental car elle est liée à l'ancienneté sectorielle et non à la présence effective.

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.