

Un salarié de banque peut-il bénéficier d'un congé de formation au-delà de l'allocation individuelle de 16 heures ?

Réponse courte

Oui, un salarié de banque peut accéder à des dispositifs de formation dépassant l'allocation individuelle de **16 heures par an** prévue par la **CCT Banques 2024-2026**. Le Code du travail prévoit le congé individuel de formation (art. L.542-1 et s.), qui permet à tout salarié de s'absenter pour suivre une formation de son choix, sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité. Ce congé est distinct de l'allocation conventionnelle et peut atteindre **80 jours** sur l'ensemble de la carrière. Par ailleurs, les **formations obligatoires** (compliance, réglementation bancaire, lutte anti-blanchiment) et les **formations de réorientation** ne sont pas décomptées de l'allocation de 16 heures. Le budget de formation de la CCT, augmenté de **10 %** pour 2024-2026, couvre des formations supplémentaires à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Définition

Le **congé individuel de formation** est un dispositif légal prévu aux articles L.542-1 et suivants du Code du travail permettant à tout salarié de s'absenter de son travail pour suivre une formation professionnelle continue ou de reconversion. Il est distinct de l'**allocation individuelle de formation** de la CCT Banques, qui constitue un droit conventionnel minimal de 16 heures annuelles réservé au développement des compétences en lien avec l'activité bancaire.

Conditions d'exercice

Les dispositifs de formation accessibles aux salariés de banque se présentent comme suit.

Dispositif	Source	Durée/Volume	Caractéristiques
Allocation individuelle	CCT Banques	16 h/an minimum	Hors formations obligatoires et de réorientation
Congé individuel de formation	Art. <u>L.542-1</u> et s. Code du travail	Jusqu'à 80 jours sur la carrière	À l'initiative du salarié
Formations obligatoires	Réglementation bancaire	Variable	Non décomptées de l'allocation CCT
Budget formation employeur	CCT Banques	+10 % sur 2024-2026	À l'initiative de l'employeur
Budget outplacement	CCT Banques	5 000-8 000 EUR	En cas de licenciement économique

Modalités pratiques

L'accès aux formations complémentaires suit les règles suivantes.

Élément	Détail
Allocation CCT	À utiliser avant le 31 décembre de chaque année
Congé individuel	Demande écrite à l'employeur avec délai de prévenance
Accord de l'employeur	Obligatoire pour le congé individuel, sauf report justifié
Maintien de la rémunération	Pendant le congé individuel de formation
Formations obligatoires	Organisées et financées par l'employeur
Co-responsabilité	Formalisée dans la CCT (employeur et salarié)

Pratiques et recommandations

Planifier les besoins de formation en début d'année en concertation entre le salarié, son manager et les RH permet d'optimiser l'utilisation de l'allocation CCT et d'identifier les besoins complémentaires nécessitant un congé individuel.

Distinguer clairement les catégories de formation (allocation CCT, formations obligatoires, congé individuel) évite les confusions et garantit que l'allocation de 16 heures est effectivement utilisée pour le développement professionnel volontaire.

Encourager l'utilisation du congé individuel de formation pour les salariés souhaitant se reconvertir ou approfondir des compétences spécialisées contribue à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans un secteur en transformation rapide.

Cadre juridique

Les dispositifs de formation reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> et s. Code du travail	Congé individuel de formation
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Conditions de travail conventionnelles
CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de 16 h/an et budget formation

La co-responsabilité employeur-salarié en matière de formation, formalisée dans la CCT Banques, implique que le salarié est responsable de la gestion de son allocation de 16 heures, avec le soutien de son manager et du service RH. L'augmentation de 10 % du budget formation pour la période 2024-2026 traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner la transformation digitale du secteur et le besoin croissant de montée en compétences.

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.