

Comment contester un refus de formation par son employeur selon la CCT Banques ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 prévoit une **procédure de recours à deux niveaux** en cas de refus de formation. Le salarié doit d'abord saisir une **instance interne** réunissant les RH, le supérieur hiérarchique et le salarié, assisté le cas échéant d'un **délégué du personnel**. L'employeur est tenu de justifier son refus **par écrit**. Si le désaccord persiste, le salarié peut ensuite porter le litige devant la **Commission Paritaire**.

Ce double recours constitue une **nouveauté** de la CCT 2024-2026. Dans la version précédente, le recours à la Commission Paritaire n'existait pas en matière de formation. L'article 32 de la convention pose le principe que tout refus de formation doit être **motivé par écrit**, ce qui renforce la transparence et la traçabilité des décisions. Le salarié dispose par ailleurs d'une **allocation individuelle minimale de 16 heures** de formation par an, hors formations obligatoires.

Définition

Le **droit de recours en matière de formation** est un mécanisme conventionnel permettant au salarié de contester un refus de formation opposé par son employeur. Il s'inscrit dans le cadre de la **responsabilité partagée** en matière de développement des compétences consacrée par l'article 31 de la CCT Banques. Ce mécanisme garantit que les décisions en matière de formation sont prises de manière équitable et justifiée.

Conditions d'exercice

La procédure de contestation s'articule en deux niveaux successifs.

Niveau	Détail
1. Instance interne	Réunion RH + supérieur hiérarchique + salarié, avec possibilité d'assistance d'un délégué
Obligation de l'employeur	Justifier le refus par écrit avec motifs précis
2. Commission Paritaire	Recours externe en cas d'échec de la conciliation interne (nouveau 2024)
Composition	Représentants paritaires ABBL et syndicats (ALEBA, OGBL, LCGB)
Décision	La Commission Paritaire statue sur le différend

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du recours suit un processus structuré.

Étape	Détail
Demande initiale	Le salarié formule sa demande de formation auprès de son manager ou des RH
Refus écrit	L'employeur notifie son refus par écrit avec les motifs détaillés
Saisine interne	Le salarié demande une réunion avec RH, supérieur et éventuellement un délégué
Conciliation	Tentative de résolution amiable lors de l'instance interne
Escalade	En cas d'échec, saisine de la Commission Paritaire par le salarié ou son syndicat

Pratiques et recommandations

Documenter toute demande de formation et tout refus par écrit pour constituer un dossier en cas de recours ultérieur.

Motiver les refus de formation de manière précise et objective, en se référant à des critères vérifiables tels que la pertinence par rapport au poste ou les contraintes opérationnelles.

Proposer systématiquement une alternative lorsqu'une formation spécifique est refusée, afin de démontrer la bonne foi de l'employeur.

Former les managers au cadre conventionnel du droit à la formation pour éviter les refus non motivés susceptibles de générer des recours.

Informier les salariés de l'existence du double niveau de recours dès l'onboarding et lors des entretiens annuels de développement.

Cadre juridique

Le droit de recours en matière de formation repose sur plusieurs dispositions conventionnelles et légales.

Référence	Objet
Art. 35.3 de la CCT Banques 2024-2026	Procédure de recours interne et Commission Paritaire (nouveau)
Art. 32 de la CCT Banques 2024-2026	Obligation de justifier tout refus de formation par écrit
Art. 34 de la CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de 16 heures de formation par an
Art. 9 de la CCT Banques 2024-2026	Composition et compétences de la Commission Paritaire

Le renforcement du droit de recours en matière de formation est l'une des avancées majeures de la CCT 2024-2026. La Commission Paritaire dispose d'un pouvoir de décision sur les contestations, ce qui lui confère une autorité effective. Les salariés non formés depuis 2 ans font désormais l'objet d'un signalement statistique à la délégation du personnel.

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.