

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.

Questions fréquentes

Combien de salariés sans formation depuis 2 ans signalés à la délégation ?

La CCT 2024-2026 a réduit le délai de signalement statistique des salariés sans formation de 3 à 2 ans. Le nombre de salariés concernés est désormais transmis à la délégation du personnel chaque année dans le cadre des informations sur l'enveloppe salariale et la formation.

Comment contester un refus de formation par son employeur dans une banque ?

La CCT Banques 2024-2026 prévoit une procédure à deux niveaux. Le salarié saisit d'abord une instance interne réunissant RH, supérieur hiérarchique et salarié, assisté d'un délégué le cas échéant. Si le désaccord persiste, il peut saisir la Commission Paritaire (article 35.3, nouveau).

Le refus de formation doit-il être motivé par écrit ?

Oui, l'article 32 de la CCT Banques 2024-2026 pose le principe que tout refus de formation doit être motivé par écrit. Cette obligation renforce la transparence et la traçabilité des décisions. Le refus écrit constitue un élément de preuve essentiel en cas de contestation devant la Commission Paritaire.

Quelle innovation la CCT 2024-2026 introduit en matière de recours formation ?

La CCT 2024-2026 introduit le recours devant la Commission Paritaire en cas de refus de formation, ce qui n'existait pas dans la version précédente. Le double niveau (recours interne puis externe) renforce significativement le droit effectif d'accès à la formation pour les salariés bancaires.

Quelles sont les compétences de la Commission Paritaire en matière de formation ?

La Commission Paritaire (article 9 CCT) statue sur les différends en matière de formation après échec de la conciliation interne. Elle est composée à parts égales de représentants ABBL et syndicaux (ALEBA, OGBL, LCGB). Sa décision a un caractère contraignant pour les parties dans le cadre conventionnel.

Qui peut assister le salarié lors du recours interne sur la formation ?

Le salarié peut être assisté par un délégué du personnel lors de l'instance interne. La présence du délégué garantit un compte rendu objectif des échanges et soutient les arguments du salarié. C'est une protection conventionnelle importante pour rééquilibrer le dialogue avec la direction.

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.

Informer 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.