

# Qu'est-ce que la Commission Paritaire dans le cadre de la CCT Banques ?

## Réponse courte

La Commission Paritaire est l'instance de référence pour l'**interprétation** et l'application de la CCT Banques 2024-2026. Elle est composée à parts égales de représentants des syndicats signataires (ALEBA, OGBL, LCGB) et de l'ABBL. Son rôle principal est de trancher les **litiges** liés à l'application de la convention et de clarifier les dispositions ambiguës.

La Commission Paritaire intervient également dans la définition des **objectifs et procédures** des futures négociations conventionnelles. Toute banque membre ou tout salarié confronté à un différend d'interprétation de la CCT peut la saisir la Commission Paritaire par l'intermédiaire de son organisation représentative. Ses décisions constituent une **jurisprudence conventionnelle** qui guide l'application uniforme de la convention dans l'ensemble du secteur bancaire. En cas de désaccord persistant, le tribunal du travail reste compétent.

## Définition

La **Commission Paritaire** est un organe bipartite institué par la CCT Banques, composé à parts égales de représentants patronaux (ABBL) et syndicaux (ALEBA, OGBL, LCGB). Le terme **paritaire** signifie que chaque camp dispose du même nombre de voix. Sa mission principale est l'**interprétation** des dispositions conventionnelles et le règlement amiable des différends avant tout recours judiciaire.

## Conditions d'exercice

Le fonctionnement de la Commission Paritaire obéit à des règles précises de composition et de compétence.

Aspect	Détail
<b>Composition</b>	Parité stricte entre représentants ABBL et syndicats signataires
<b>Compétence interprétative</b>	Clarification des dispositions ambiguës de la CCT
<b>Compétence contentieuse</b>	Traitement des litiges liés à l'application de la convention
<b>Prospective</b>	Définition des objectifs et procédures des prochaines négociations
<b>Saisine</b>	Par les parties signataires ou par l'intermédiaire d'une organisation

## Modalités pratiques

Le recours à la Commission Paritaire suit un processus structuré.

Étape	Détail
<b>Identification du différend</b>	Identifier précisément la disposition conventionnelle en cause
<b>Tentative de résolution interne</b>	Chercher d'abord une solution au niveau de l'entreprise
<b>Saisine</b>	Transmission du dossier via l'ABBL (employeur) ou le syndicat (salarié)
<b>Examen</b>	Étude du dossier par les membres de la Commission en séance paritaire
<b>Décision</b>	Interprétation commune qui fait jurisprudence conventionnelle
<b>Recours</b>	Si désaccord persistant, saisine du tribunal du travail (art. <a href="#">L.162-13</a> )

## Pratiques et recommandations

**Saisir** la Commission Paritaire en priorité avant tout recours juridictionnel pour les questions d'interprétation de la convention collective.

**Préparer** un dossier argumenté et documenté lors de la saisine, en citant précisément les articles de la CCT en cause.

**Appliquer** les interprétations rendues par la Commission Paritaire de manière uniforme dans l'ensemble de l'établissement.

**Documenter** les décisions de la Commission pour constituer une base de référence interne facilitant l'application cohérente de la convention.

**Former** les responsables RH aux procédures de saisine de la Commission Paritaire pour optimiser le traitement des différends.

## Cadre juridique

L'existence et les compétences de la Commission Paritaire sont fondées sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.162-13</u> du Code du travail</b>	Compétence des juridictions du travail pour l'interprétation des CCT
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Contenu de la CCT, incluant les instances paritaires
<b>Art. <u>L.162-11</u> du Code du travail</b>	Obligation d'exécution loyale de la convention
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Institution, composition et compétences de la Commission Paritaire

La Commission Paritaire ne se substitue pas au tribunal du travail mais constitue une étape préalable de résolution amiable. Ses interprétations n'ont pas de force contraignante au sens juridictionnel, mais elles engagent moralement les partenaires sociaux signataires. Le recours au tribunal du travail reste possible en cas de désaccord persistant.

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.