

Un salarié ayant changé de banque en cours d'année conserve-t-il ses droits à la prime de fidélité ?

Réponse courte

Non, un salarié qui change de banque **perd son ancienneté** pour le calcul de la prime de fidélité, car celle-ci est liée à l'ancienneté auprès de l'**employeur actuel**. Le compteur d'ancienneté repart à zéro dans le nouvel établissement. Chez l'ancien employeur, la prime n'est pas due si le contrat est dénoncé au 15 juin.

La prime de fidélité n'est **pas portable** d'un établissement à un autre. Même si le salarié reste dans le secteur bancaire et couvert par la même CCT, son ancienneté est recalculée à partir de sa date d'entrée chez le nouvel employeur. Toutefois, en cas de **transfert d'entreprise** au sens de l'article L.127-1 du Code du travail (fusion, cession), l'ancienneté est reprise par le cessionnaire.

Définition

La **non-portabilité de la prime de fidélité** signifie que le droit à cette prime est attaché à la relation contractuelle avec un employeur précis et non au secteur bancaire dans son ensemble. L'ancienneté servant de base au calcul est celle acquise auprès de l'employeur qui verse la prime, pas l'ancienneté globale dans le secteur.

Cette règle distingue la prime de fidélité de la **présomption d'acquisition de compétences**, qui prend en compte l'entrée dans le secteur financier depuis 2018 indépendamment des changements d'employeur.

Conditions d'exercice

Les droits à la prime de fidélité varient selon le scénario de changement d'employeur.

Scénario	Prime chez l'ancien employeur	Prime chez le nouvel employeur
Départ avant le 15 juin	Non due (contrat dénoncé)	Éligibilité selon date d'entrée
Départ après le 15 juin	Due pour l'année en cours	Ancienneté à recalculer
Transfert d'entreprise (L.127-1)	Ancienneté reprise	Prime maintenue
Fusion entre banques	Ancienneté reprise	Prime maintenue
Changement volontaire	Selon date de dénonciation	Repart de zéro

La distinction entre changement volontaire et transfert d'entreprise est fondamentale pour la conservation des droits d'ancienneté.

Modalités pratiques

Les implications pratiques d'un changement de banque sont les suivantes.

Aspect	Détail
Ancienneté perdue	Totalité de l'ancienneté chez l'ancien employeur
Nouvelle ancienneté	Démarre à la date d'embauche chez le nouvel employeur
Première prime	Selon la tranche d'ancienneté applicable dans le nouvel établissement
Négociation possible	Clause de reprise d'ancienneté dans le nouveau contrat
Transfert d'entreprise	Ancienneté automatiquement reprise (art. L.127-1)

Le salarié qui envisage un changement d'employeur dans le secteur bancaire peut négocier une **clause de reprise d'ancienneté** dans son nouveau contrat, ce qui peut partiellement compenser la perte de la prime de fidélité.

Pratiques et recommandations

Évaluer l'impact financier de la perte de la prime de fidélité avant de changer d'employeur, en calculant le montant annuel perdu selon les [tranches d'ancienneté](#) et le temps nécessaire pour reconstituer une ancienneté équivalente.

Négocier une clause de reprise d'ancienneté dans le contrat avec le nouvel employeur est une pratique courante qui peut atténuer l'impact du changement sur la prime de fidélité.

Planifier le départ après le 15 juin pour percevoir la prime de l'année en cours chez l'ancien employeur.

Vérifier en cas de restructuration que l'ancienneté est bien reprise par le cessionnaire conformément à l'article [L.127-1](#) du Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.162-1 et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article L.127-1 et suivants	Transfert d'entreprise et maintien des droits des salariés
Article L.162-12	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
CCT Banques 2024-2026	Conditions d'ancienneté pour la prime de fidélité
Article L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail

La non-portabilité de la prime de fidélité constitue un frein à la mobilité entre établissements bancaires. Les salariés ayant une longue ancienneté et une prime élevée doivent intégrer cette perte dans leur réflexion lors d'un changement d'employeur. La négociation d'une compensation ou d'une reprise d'ancienneté est recommandée.

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.