

Un salarié en période d'essai au 31 décembre 2024 a-t-il droit à la prime exceptionnelle bancaire ?

Réponse courte

Oui, un salarié en période d'essai au 31 décembre 2024 a en principe droit à la prime exceptionnelle de **500 EUR brut**, à condition que son contrat soit **en cours** et **non dénoncé** à cette date. La période d'essai ne constitue pas une exclusion du champ d'application de la CCT Banques : dès son premier jour de travail, le salarié bénéficie de l'ensemble des **dispositions conventionnelles** applicables.

La seule exception serait une **résiliation du contrat** pendant la période d'essai intervenue avant le 31 décembre 2024, qui rendrait le salarié inéligible au motif que le contrat est dénoncé. Tant que le contrat d'essai est en cours et qu'aucune partie n'a notifié sa résiliation, le salarié remplit les conditions d'éligibilité.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail pendant laquelle chacune des parties peut résilier le contrat moyennant un préavis réduit. Les règles spécifiques de la période d'essai dans la CCT précisent les modalités applicables au secteur bancaire. Elle ne constitue pas un régime contractuel distinct : le salarié en essai est un salarié à part entière, couvert par la CCT Banques dès le premier jour de son contrat.

L'article L.121-5 du Code du travail encadre la période d'essai, dont la durée varie selon le niveau de qualification et de rémunération du salarié. Pendant cette période, les **droits conventionnels** s'appliquent intégralement, y compris les dispositions relatives aux primes conventionnelles.

Conditions d'exercice

L'éligibilité d'un salarié en période d'essai est déterminée par les mêmes critères que pour tout autre salarié.

Condition	Salarié en période d'essai
En service au 31/12/2024	Oui (si le contrat a débuté avant cette date)
Contrat non dénoncé	Oui (sauf résiliation notifiée pendant l'essai)
Couvert par la CCT	Oui (dès le premier jour)
Montant	500 EUR brut (identique aux autres salariés)
Exclusion possible	Cadre supérieur (art. <u>L.162-8</u>) ou apprenti

Situation	Éligibilité
Essai en cours, aucune résiliation	Oui
Essai résilié avant le 31/12/2024	Non (contrat dénoncé)
Essai confirmé avant le 31/12/2024	Oui
Essai débutant le 1er janvier 2025	Non (pas en service au 31/12/2024)

Modalités pratiques

Les implications pratiques pour un salarié en période d'essai sont les suivantes.

Aspect	Détail
Versement	Automatique sur la fiche de paie de janvier 2025
Démarche requise	Aucune
Cotisations et impôt	Identiques aux autres salariés
Contestation	Mêmes voies de recours (Commission Paritaire, tribunal)
Cas particulier	Si l'essai est résilié en janvier 2025, la prime reste due

Un salarié dont la période d'essai a débuté en décembre 2024 est éligible à la prime dès lors qu'il était en service au 31 décembre et que son contrat n'était pas résilié à cette date.

Pratiques et recommandations

Vérifier le versement de la prime sur la fiche de paie de janvier 2025, même en période d'essai, car ce droit conventionnel est acquis dès le premier jour de travail.

Ne pas hésiter à réclamer si la prime n'a pas été versée au motif de la période d'essai, car cette exclusion n'est pas prévue par la CCT.

Conserver son contrat de travail mentionnant la date de début de la période d'essai comme preuve d'éligibilité.

Consulter la délégation du personnel en cas de doute sur l'application des droits conventionnels pendant la période d'essai.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-5</u>	Encadrement de la période d'essai
Article <u>L.162-1 et suivants</u>	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
CCT Banques 2024-2026	Prime exceptionnelle de 500 EUR et conditions d'éligibilité

La période d'essai ne suspend ni ne limite l'application de la convention collective. Un salarié en essai bénéficie de l'intégralité des droits conventionnels dès son premier jour de travail. Le refus de verser la prime au motif de la période d'essai constituerait une violation de la CCT.

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.