

Un salarié de banque licencié économiquement a-t-il droit à des indemnités supérieures au minimum légal ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 ne prévoit pas d'**indemnité de licenciement** supérieure au minimum légal fixé par l'article L.124-7 du Code du travail. L'indemnité de départ légale est due aux salariés ayant au moins **5 ans d'ancienneté** et varie de **1 mois** (5-10 ans) à **12 mois** de salaire (plus de 30 ans d'ancienneté).

L'avantage conventionnel spécifique au licenciement économique dans le secteur bancaire réside dans le **budget d'outplacement** de **5 000 à 8 000 EUR** par salarié, destiné à financer l'accompagnement vers un nouvel emploi. Les banques peuvent toutefois prévoir des indemnités conventionnelles supérieures dans le cadre de **plans sociaux** négociés avec la délégation du personnel lors de restructurations.

Définition

L'indemnité de licenciement économique dans le secteur bancaire correspond à la somme versée au salarié à la rupture de son contrat pour motif économique. Elle comprend l'**indemnité de départ légale** (article L.124-7) et peut être complétée par une indemnité renforcée ou un budget d'**outplacement conventionnel** et, le cas échéant, par des indemnités négociées dans le cadre d'un plan social.

Questions fréquentes

L'indemnité de départ est-elle due en cas de faute grave ?

Non, l'indemnité de départ légale prévue à l'article L.124-7 du Code du travail n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave. Le salarié licencié pour faute grave perd également son préavis et son indemnité de préavis, sauf décision contraire du tribunal du travail.

Quel avantage conventionnel propre au licenciement économique ?

L'avantage conventionnel spécifique au licenciement économique dans le secteur bancaire réside dans le budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR par salarié, destiné à financer l'accompagnement vers un nouvel emploi. Cet avantage s'ajoute à l'indemnité de départ légale.

Quel est le barème légal de l'indemnité de départ ?

Le barème de l'article L.124-7 prévoit : aucune indemnité avant 5 ans d'ancienneté, 1 mois (5-10 ans), 2 mois (10-15 ans), 3 mois (15-20 ans), 6 mois (20-25 ans), 9 mois (25-30 ans) et 12 mois au-delà de 30 ans d'ancienneté.

Quelle base de salaire pour calculer l'indemnité de départ ?

La base de calcul est la rémunération mensuelle brute à la date du licenciement. Le calcul peut être effectué sur le dernier mois ou la moyenne des 12 derniers mois selon la base la plus favorable au salarié. Les indemnités sont versées avec le solde de tout compte.

Un plan social peut-il prévoir des indemnités supérieures ?

Oui, les banques peuvent prévoir des indemnités conventionnelles supérieures dans le cadre de plans sociaux négociés avec la délégation du personnel lors de restructurations. Les plans sociaux dans les banques prévoient fréquemment des indemnités significativement supérieures aux minima légaux.

Un salarié licencié économiquement a-t-il droit à des indemnités supérieures au minimum légal ?

La CCT Banques 2024-2026 ne prévoit pas d'indemnité de licenciement supérieure au minimum légal de l'article L.124-7. L'indemnité de départ légale est due aux salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté et varie de 1 mois (5-10 ans) à 12 mois (plus de 30 ans).

Conditions d'exercice

Les indemnités en cas de licenciement économique dépendent de l'ancienneté et du cadre applicable.

Condition	Détail
Ancienneté < 5 ans	Pas d'indemnité de départ légale
Ancienneté 5-10 ans	1 mois de salaire
Ancienneté 10-15 ans	2 mois de salaire
Ancienneté 15-20 ans	3 mois de salaire
Ancienneté 20-25 ans	6 mois de salaire
Ancienneté 25-30 ans	9 mois de salaire
Ancienneté > 30 ans	12 mois de salaire

Modalités pratiques

Le versement des indemnités de licenciement économique suit un processus structuré.

Aspect	Détail
Calcul	Base : rémunération mensuelle brute à la date du licenciement
Outplacement CCT	Budget de 5 000 à 8 000 EUR par salarié (licenciement économique)
Plan social	Négocié entre l'employeur et la délégation du personnel
Solde de tout compte	Inclut indemnité de départ, congés non pris, prime de fidélité prorata
Fiscalité	Indemnité de départ partiellement exonérée sous conditions
Délai de paiement	Versement avec le solde de tout compte à la fin du préavis

Pratiques et recommandations

Calculer l'indemnité de départ sur la base de la rémunération brute la plus favorable pour le salarié (dernier mois ou moyenne des 12 derniers mois) est une bonne pratique. **Activer** le budget d'outplacement conventionnel dès la notification du licenciement économique permet un accompagnement rapide. **Négocier** un plan social avec la

délégation du personnel en cas de licenciement collectif prévoit généralement des indemnités supérieures au minimum légal. **Documenter** le motif économique avec précision (difficultés financières, réorganisation, mutation technologique) est essentiel pour justifier le licenciement et déterminer l'évolution des indemnités.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ selon l'ancienneté
Art. <u>L.166-1</u> et suivants du Code du travail	Licenciement collectif et plan social
Art. <u>L.124-1</u> du Code du travail	Licenciement avec préavis
CCT Banques 2024-2026	Budget outplacement (5 000-8 000 EUR)
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

L'indemnité de départ légale n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave. Le budget d'outplacement de la CCT Banques est un avantage propre au secteur bancaire qui s'ajoute à l'indemnité légale. Les plans sociaux dans les banques prévoient fréquemment des indemnités significativement supérieures aux minima légaux.

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.