

Comment les indemnités de départ ont-elles évolué avec la CCT 2024-2026 ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 n'a pas modifié le barème des **indemnités de départ** qui reste celui fixé par l'article [L.124-7](#) du Code du travail. Les montants légaux, allant de **1 mois** (5-10 ans d'ancienneté) à **12 mois** (plus de 30 ans), demeurent inchangés. La CCT ne prévoit pas d'indemnité conventionnelle supérieure au minimum légal.

Les principales [avancées de la CCT 2024-2026](#) en matière de fin de contrat portent sur le **budget d'outplacement**, maintenu entre **5 000 et 8 000 EUR** pour les licenciements économiques, et sur les dispositions relatives à la **formation** qui facilitent la reconversion. La **revalorisation de la prime de fidélité** dans certaines tranches d'ancienneté constitue un avantage indirect en cas de départ, puisqu'elle est proratisée sur le solde de tout compte.

Définition

L'évolution des indemnités de départ dans le cadre de la CCT Banques 2024-2026 désigne les modifications apportées par la nouvelle convention aux montants et conditions de versement des sommes dues au salarié lors de la rupture du contrat de travail, en articulation avec les [seuils légaux](#). La CCT s'articule avec le **barème légal** d'indemnités de départ sans le modifier.

Questions fréquentes

Comment la prime de fidélité revalorisée impacte-t-elle un départ ?

La prime de fidélité, revalorisée de 5 % sur certaines tranches d'ancienneté par la CCT 2024-2026, est proratisée dans le solde de tout compte si le départ intervient avant juin. Cette revalorisation augmente donc le montant final perçu par le salarié quittant la banque.

Comment les indemnités de départ ont-elles évolué avec la CCT 2024-2026 ?

La CCT Banques 2024-2026 n'a pas modifié le barème des indemnités de départ qui reste celui de l'article L.124-7 du Code du travail. Les principales avancées portent sur le budget d'outplacement maintenu (5 000-8 000 EUR), la formation augmentée (+10 %) et la prime de fidélité revalorisée.

La présomption de compétences a-t-elle un impact sur l'indemnité ?

Oui, la présomption d'acquisition de compétences (étendue à 10 ans par la CCT 2024-2026) augmente le salaire de référence de 1 % par an minimum, ce qui augmente mécaniquement la base de calcul de l'indemnité de départ pour les salariés éligibles licenciés pendant cette période.

Le budget d'outplacement a-t-il été revalorisé par la CCT 2024-2026 ?

Le budget d'outplacement reste maintenu entre 5 000 et 8 000 EUR par salarié licencié économiquement, sans revalorisation par la CCT 2024-2026. Cet avantage conventionnel demeure un acquis important du secteur bancaire pour les salariés victimes de licenciements économiques.

Les enveloppes salariales impactent-elles l'indemnité de départ ?

Oui, les augmentations résultant des enveloppes salariales (1 %, 0,5 %, 1 % sur 2024-2026) augmentent le salaire de base et donc mécaniquement la base de calcul de l'indemnité de départ. Cette revalorisation indirecte profite aux salariés licenciés pendant la période conventionnelle.

Quels textes encadrent l'évolution des indemnités bancaires ?

L'article L.124-7 (barème d'indemnité de départ inchangé), la CCT Banques 2024-2026 (outplacement, prime de fidélité, formation), l'article L.166-1 (licenciement collectif et plan social) et L.162-12 (principe de faveur) du Code du travail luxembourgeois constituent le cadre juridique applicable.

Conditions d'exercice

Les indemnités de départ restent encadrées par le barème légal inchangé.

Condition	Détail
Barème légal	Inchangé par la CCT 2024-2026 (art. L.124-7)
Outplacement	Budget maintenu entre 5 000 et 8 000 EUR
Prime de fidélité	Revalorisée de 5 % sur certaines tranches
Formation	Budget augmenté de 10 %, facilitant la reconversion
Présomption compétences	Étendue de 8 à 10 ans, impact sur le salaire de référence

Modalités pratiques

L'impact de la CCT 2024-2026 sur les départs se manifeste indirectement.

Aspect	Détail
Indemnité de départ	Calcul sur la rémunération à la date du licenciement
Effet des enveloppes	Augmentation du salaire de base ? augmentation de l'indemnité
Prime de fidélité	Proratisée dans le solde de tout compte si départ avant juin
Outplacement	Accessible dès la notification du licenciement économique
Formation	16 heures d'allocation individuelle utilisables jusqu'au dernier jour
Plan social	Négociation possible au-delà des minima légaux

Pratiques et recommandations

Intégrer les augmentations résultant des enveloppes salariales et de la présomption de compétences dans le calcul de l'indemnité de départ garantit un montant juste. **Activer** le budget d'outplacement conventionnel pour tout licenciement économique est une obligation de la CCT. **Proposer** au salarié de consommer son allocation de formation restante avant le départ facilite sa reconversion. **Vérifier** le prorata de la prime de fidélité due au salarié partant avant le mois de juin assure l'exhaustivité du solde de tout compte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-7 du Code du travail	Barème d'indemnité de départ (inchangé)
CCT Banques 2024-2026	Outplacement, prime de fidélité revalorisée, formation
Art. L.166-1 du Code du travail	Licenciement collectif et plan social
Art. L.162-12 du Code du travail	Principe de faveur

Bien que la CCT 2024-2026 n'ait pas revalorisé directement les indemnités de départ, les augmentations salariales (enveloppes, présomption de compétences) augmentent mécaniquement la base de calcul de l'indemnité. Le budget d'outplacement reste un acquis important pour les salariés victimes de licenciements économiques dans le secteur bancaire.

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.