

Les seuils des indemnités de licenciement ont-ils été revalorisés par la CCT 2024-2026 ?

Réponse courte

Les **seuils d'indemnités de licenciement** n'ont pas été revalorisés par la CCT Banques 2024-2026. Le barème applicable reste celui de l'article [L.124-7](#) du Code du travail, qui fixe les montants en **mois de salaire** selon l'ancienneté. Ce barème est de nature légale et ne peut être modifié que par le législateur, pas par une convention collective.

La CCT Banques 2024-2026 ne prévoit pas non plus d'**indemnité conventionnelle supplémentaire** qui s'ajouterait au barème légal. Les avancées de la nouvelle convention en faveur des salariés licenciés se concentrent sur le **budget d'outplacement** (5 000 à 8 000 EUR), les augmentations salariales (qui impactent la base de calcul) et la **présomption d'acquisition de compétences** étendue à 10 ans.

Définition

Les seuils d'indemnités de licenciement désignent les montants minimaux fixés par la loi, dont l'évolution des indemnités de départ est suivie à chaque renouvellement de la CCT, exprimés en **mois de salaire** et échelonnés selon l'ancienneté du salarié. Ces seuils constituent un plancher en dessous duquel aucun accord, convention ou contrat ne peut descendre, conformément au principe de faveur.

Conditions d'exercice

Le barème légal d'indemnités de départ est resté inchangé.

Ancienneté	Indemnité de départ
< 5 ans	Aucune indemnité légale
5 à 10 ans	1 mois de salaire
10 à 15 ans	2 mois de salaire
15 à 20 ans	3 mois de salaire
20 à 25 ans	6 mois de salaire
25 à 30 ans	9 mois de salaire
> 30 ans	12 mois de salaire

Modalités pratiques

La revalorisation indirecte des indemnités résulte des mesures salariales de la CCT 2024-2026.

Aspect	Détail
Base de calcul	Salaire mensuel brut à la date du licenciement
Impact enveloppes	+1 % en 2024, +0,5 % en 2025, +1 % en 2026 sur la masse salariale
Présomption compétences	+1 %/an pendant 10 ans ? salaire plus élevé ? indemnité plus élevée
Salaires minimaux	Augmentés de 1 à 4 % selon les groupes
Plan social	Peut prévoir des indemnités supérieures au barème
Outplacement	5 000 à 8 000 EUR en complément de l'indemnité

Pratiques et recommandations

Calculer l'indemnité de départ sur le salaire effectif (intégrant les augmentations des enveloppes et de la présomption de compétences) maximise le montant pour le salarié. **Vérifier** que l'indemnité de départ est bien calculée sur la rémunération brute la plus favorable est une obligation. **Négocier** des indemnités supra-légales dans le cadre d'un plan social reste la voie principale pour obtenir des montants supérieurs au barème. **Compléter** l'indemnité de départ par le budget d'outplacement conventionnel offre un accompagnement global au salarié licencié, en complément des indemnités supplémentaires éventuelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Barème légal d'indemnité de départ
CCT Banques 2024-2026	Pas de revalorisation des seuils, outplacement maintenu
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur (plancher légal)
Art. <u>L.166-1</u> du Code du travail	Licenciement collectif et plan social

La revalorisation des indemnités de licenciement relève du pouvoir législatif et ne peut être décidée par les partenaires sociaux dans le cadre d'une CCT que dans un sens plus favorable. La CCT Banques 2024-2026 a choisi de concentrer ses avancées sur la formation et la rémunération plutôt que sur les indemnités de départ, ce qui augmente néanmoins indirectement le montant des

indemnités via un salaire de base plus élevé.

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.