

Un salarié de banque qui démissionne perd-il tous ses droits conventionnels acquis ?

Réponse courte

Un salarié de banque qui démissionne ne perd pas **tous** ses droits conventionnels acquis. Il conserve le droit à l'**indemnité compensatoire de congés** non pris, au **certificat de travail**, et ses droits à la **pension** restent acquis auprès de la CNAP. En revanche, il perd le droit à l'**indemnité de départ** de l'article L.124-7 (réservée au licenciement) et au **budget d'outplacement** prévu par la CCT Banques.

La **prime de fidélité** est due au prorata si le salarié est en service au 15 juin et que son contrat n'est pas dénoncé à cette date. Si le salarié a lui-même démissionné avec un préavis expirant après le 15 juin, la situation dépend de l'interprétation : la CCT prévoit que le contrat ne doit pas être « dénoncé », ce qui peut couvrir la démission. La **présomption d'acquisition de compétences** a déjà produit ses effets sur le salaire et n'est pas remboursable.

Définition

Les droits conventionnels acquis en cas de démission désignent l'ensemble des avantages issus de la CCT Banques et du Code du travail que le salarié conserve ou perd lorsqu'il met fin volontairement à son contrat de travail, avec un préavis à respecter. La distinction principale se situe entre les droits **acquis** (déjà intégrés au patrimoine du salarié) et les droits **conditionnels** (liés à la poursuite du contrat).

Conditions d'exercice

Les droits du salarié démissionnaire varient selon leur nature.

Droit	Statut en cas de démission
Congés non pris	Indemnité compensatoire due
Certificat de travail	Obligatoire, délivré par l'employeur
Pension (CNAP)	Droits acquis conservés
Indemnité de départ	Perdue (réservée au licenciement)
Outplacement	Perdu (réservé au licenciement économique)
Prime de fidélité	Sous conditions (en service au 15 juin, contrat non dénoncé)

Modalités pratiques

La gestion des droits du salarié démissionnaire suit des règles précises.

Aspect	Détail
Préavis	Obligatoire : 1 mois (< 5 ans), 2 mois (5-10 ans), 3 mois (> 10 ans)
Solde de tout compte	Congés non pris, salaire au prorata, éventuels rappels
Formation	Allocation de 16 heures utilisable jusqu'au dernier jour
Clause de non-concurrence	Applicable si prévue au contrat (compensation due)
Ancienneté	Perdue pour le nouvel employeur, conservée pour la CNAP
Chômage	Pas de droit aux allocations chômage en cas de démission

Pratiques et recommandations

Établir un solde de tout compte exhaustif incluant tous les droits acquis du salarié démissionnaire est une obligation légale. **Clarifier** le sort de la prime de fidélité en cas de démission effective avant ou après le 15 juin évite les litiges. **Remettre** le certificat de travail dans les meilleurs délais facilite la transition professionnelle du salarié. **Vérifier** l'existence d'une clause de non-concurrence et les obligations réciproques qu'elle implique (compensation financière pour l'employeur, restriction pour le salarié) est essentiel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Préavis de démission
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ (licenciement uniquement)
Art. <u>L.125-1</u> du Code du travail	Certificat de travail
CCT Banques 2024-2026	Prime de fidélité, outplacement, formation
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage au Luxembourg. Le salarié démissionnaire perd les avantages liés au licenciement (indemnité de départ, outplacement) mais conserve tous ses droits acquis. La question de la prime de fidélité en cas de démission avec préavis couvrant le 15 juin doit être tranchée au cas par cas selon les termes exacts 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.