

Comment le solde de tout compte est-il calculé pour un salarié de banque selon la CCT ?

Réponse courte

Le solde de tout compte d'un salarié de banque inclut l'ensemble des sommes dues à la fin du contrat de travail. Il comprend le **salaires au prorata** du dernier mois, l'**indemnité compensatoire de congés** non pris, l'éventuelle **indemnité de départ** (article L.124-7, en cas de licenciement), la **prime de fidélité proratisée** si le départ intervient avant le 15 juin, l'éventuelle **indemnité compensatoire de préavis** si le salarié est dispensé de l'exécuter, et le **13e mois** proratisé le cas échéant.

La CCT Banques 2024-2026 n'impose pas de formalisme particulier pour le solde de tout compte au-delà du droit commun. Le versement doit intervenir au plus tard à la date de **fin effective du contrat**. Tous les éléments de rémunération conventionnels (enveloppes salariales, présomption de compétences) sont intégrés dans la base de calcul.

Définition

Le solde de tout compte dans le secteur bancaire désigne le **décompte final** de toutes les sommes dues par l'employeur au salarié à la cessation du contrat de travail. Il regroupe les éléments légaux et conventionnels, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une démission ou d'une rupture d'un commun accord.

Questions fréquentes

Comment est calculée la prime de fidélité dans le solde de tout compte ?

La prime de fidélité est proratisée du 1er janvier au jour de départ si le salarié quitte la banque avant le 15 juin. En cas de licenciement, le prorata est versé. En cas de démission, son versement reste soumis aux conditions conventionnelles.

L'indemnité compensatoire de préavis figure-t-elle dans le solde de tout compte ?

Oui, lorsque le salarié est dispensé d'exécuter son préavis par l'employeur, l'indemnité compensatoire de préavis est intégrée au solde de tout compte. Elle correspond aux salaires que le salarié aurait perçus pendant la période de préavis non exécutée.

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

Non, l'indemnité de départ prévue par l'article L.124-7 du Code du travail n'est due qu'en cas de licenciement et lorsque le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté. En cas de démission, elle n'est pas versée dans le cadre du solde de tout compte.

Quand le solde de tout compte doit-il être versé dans le secteur bancaire ?

Le versement du solde de tout compte doit intervenir au plus tard à la date de fin effective du contrat de travail. La CCT Banques 2024-2026 n'impose pas de formalisme particulier au-delà du droit commun, mais tous les éléments conventionnels doivent être intégrés.

Que comprend le solde de tout compte d'un salarié de banque selon la CCT ?

Le solde de tout compte inclut le salaire au prorata du dernier mois, l'indemnité compensatoire de congés non pris, l'indemnité de départ en cas de licenciement (article L.124-7), la prime de fidélité proratisée si le départ intervient avant le 15 juin, l'éventuelle indemnité de préavis et le 13e mois proratisé.

Quelle est la valeur juridique du reçu pour solde de tout compte au Luxembourg ?

Le reçu pour solde de tout compte n'a qu'une valeur libératoire limitée au Luxembourg. Le salarié peut contester les montants versés dans un délai de prescription de 3 ans devant le tribunal du travail, malgré la signature du reçu.

Conditions d'exercice

Le solde de tout compte comprend plusieurs éléments selon le motif de fin de contrat.

Élément	Licenciement	Démission
Salaire prorata	Oui	Oui
Congés non pris	Oui	Oui
Indemnité de départ	Oui (? 5 ans ancienneté)	Non
Indemnité de préavis	Oui (si dispense)	Non
Prime de fidélité	Prorata si avant 15 juin	Sous conditions
Outplacement	Oui (motif économique)	Non

Modalités pratiques

Le calcul du solde de tout compte nécessite la prise en compte de tous les éléments conventionnels.

Aspect	Détail
Salaire	Au prorata des jours travaillés dans le dernier mois
Congés	Indemnité égale au salaire pour chaque jour non pris
Indemnité de départ	Selon barème art. L.124-7 (1 à 12 mois selon ancienneté)
Prime de fidélité	Proratisée du 1er janvier au jour de départ (si applicable)
13e mois	Proratisé si prévu par accord d'entreprise
Délai de versement	Au plus tard à la fin du contrat

Pratiques et recommandations

Établir un décompte détaillé de chaque élément du solde de tout compte garantit la transparence et prévient les litiges. **Intégrer** tous les éléments conventionnels (prime de fidélité, 13e mois éventuel, bonus proratisé) dans le calcul assure l'exhaustivité. **Remettre** le solde de tout compte accompagné d'un détail explicatif permet au salarié de vérifier les montants. **Conserver** une copie signée du reçu pour solde de tout compte sécurise l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ
Art. <u>L.223-13</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de congés
Art. <u>L.124-3</u> du Code du travail	Indemnité compensatoire de préavis
Art. <u>L.125-1</u> du Code du travail	Certificat de travail
CCT Banques 2024-2026	Prime de fidélité, outplacement, éléments de rémunération

Le reçu pour solde de tout compte n'a qu'une valeur libératoire limitée au Luxembourg. Le salarié peut contester les montants dans un délai de prescription de 3 ans. Il est recommandé d'établir un décompte clair et détaillé pour éviter les contestations ultérieures devant le tribunal du travail.

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.