

Un contrat de travail peut-il prévoir des conditions moins favorables que la CCT Banques ?

Réponse courte

Non. Un contrat de travail individuel ne peut pas prévoir des conditions **moins favorables** que celles de la CCT Banques. Toute clause du contrat qui serait en retrait par rapport aux minima conventionnels est **nulle de plein droit** et remplacée automatiquement par la disposition correspondante de la convention collective. Ce principe, fondé sur l'article L.162-12 du Code du travail et le **principe de faveur**, protège le salarié contre toute tentative de contournement des garanties collectives. L'employeur lié par la CCT doit appliquer ses dispositions à l'ensemble de son personnel couvert.

Définition

Le **principe de faveur** est un mécanisme d'ordre public social qui s'inscrit dans la hiérarchie des normes et interdit à une norme de rang inférieur (contrat individuel, accord d'entreprise) de déroger à une norme supérieure (convention collective, Code du travail) dans un sens défavorable au salarié. Les clauses contraires sont réputées **non écrites**, ce qui signifie qu'elles n'ont jamais produit d'effet juridique, et la disposition conventionnelle s'y substitue automatiquement.

Conditions d'exercice

Les conséquences d'une clause contractuelle moins favorable sont les suivantes.

Situation	Conséquence
Salaire inférieur au minimum CCT	Clause nulle ; le salarié a droit au minimum conventionnel
Congés inférieurs	Clause nulle ; le salarié bénéficie des congés CCT
Prime de fidélité supprimée	Clause nulle ; la prime reste due selon les conditions CCT
Formation inférieure à 16h/an	Clause nulle ; le droit à 16h minimum s'applique
Pas de rétroactivité	Le salarié peut réclamer les arriérés sur la base de la CCT

Modalités pratiques

La mise en conformité d'un contrat défaillant s'opère comme suit.

Action	Détail
Détection	Le salarié, les RH ou l' <u>ITM</u> identifient la clause non conforme
Substitution	La disposition CCT s'applique automatiquement sans avenant
Arriérés	Le salarié peut réclamer les différences sur la période de prescription
Prescription	3 ans pour les créances salariales (prescription de droit commun en matière de travail)
Avenant	Recommandé pour formaliser la mise en conformité

Pratiques et recommandations

Auditer régulièrement les contrats de travail en vigueur pour vérifier leur conformité avec la CCT Banques, en particulier lors du renouvellement de la convention. Les revalorisations salariales ou l'ajout de nouveaux droits conventionnels imposent une mise à jour des pratiques.

Ne jamais conditionner un avantage conventionnel à une clause contractuelle spécifique, y compris en matière de salaire inférieur au minimum. Les droits issus de la CCT s'appliquent de plein droit, sans que le salarié ait à les revendiquer expressément.

Documenter les écarts entre le contrat et la CCT si des conditions plus favorables ont été négociées individuellement, afin de prévenir toute confusion lors d'un contrôle ou d'un changement de convention.

Cadre juridique

Les textes suivants protègent le salarié contre les clauses moins favorables.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Principe de faveur et contenu obligatoire des CCT
Art. <u>L.162-8</u> Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel
Art. <u>L.162-9</u> Code du travail	Durée de validité des conventions collectives
CCT Banques 2024-2026	Minima conventionnels sectoriels

La nullité des clauses moins favorables est **automatique** et ne nécessite pas d'action en justice du salarié. Toutefois, pour obtenir le paiement effectif des arriérés, le salarié devra généralement en faire la demande auprès de son employeur ou, à défaut, saisir le tribunal du travail. L'ITM peut également intervenir en cas de manquement constaté lors d'un contrôle.

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.