

Un salarié de banque peut-il invoquer directement la CCT Banques devant le tribunal du travail ?

Réponse courte

Oui, un salarié couvert par le champ d'application de la CCT Banques peut **invoquer directement** les dispositions de la convention collective devant le **tribunal du travail**. La CCT crée des droits individuels au profit de chaque salarié, qui peut en exiger le respect en justice. L'article L.162-8 du Code du travail prévoit que l'employeur lié par la CCT l'applique à l'ensemble de son personnel couvert. Le salarié n'a pas besoin d'être syndiqué ni d'obtenir l'accord d'un syndicat pour agir individuellement en justice sur le fondement de la convention collective.

Définition

L'**invocabilité directe** d'une convention collective signifie que chaque salarié peut se prévaloir de ses dispositions devant une juridiction, sans intermédiaire, y compris pour obtenir le recours sur une prime. La CCT Banques produit un **effet normatif** : ses clauses s'intègrent automatiquement dans le contrat de travail individuel et constituent des droits subjectifs pour les salariés. Le **tribunal du travail** est la juridiction compétente pour les litiges individuels nés du contrat de travail ou de la convention collective applicable.

Conditions d'exercice

L'invocabilité de la CCT Banques devant le tribunal du travail est soumise aux conditions suivantes.

Condition	Détail
Champ d'application	Le salarié doit relever du champ d'application de la CCT Banques
Employeur lié	La banque doit être membre de l'ABBL ou couverte par la déclaration d'obligation générale
Objet du litige	Manquement à une disposition de la CCT (salaire, prime, classification, formation)
Qualité pour agir	Tout salarié couvert, syndiqué ou non
Prescription	Respect des délais de prescription applicables

Modalités pratiques

La procédure devant le tribunal du travail se déroule comme suit.

Étape	Détail
Tentative amiable	Réclamation écrite auprès de l'employeur ou saisine de la Commission Paritaire
Conciliation	Phase obligatoire devant le tribunal du travail
Jugement	Si la conciliation échoue, audience de jugement
Preuve	Le salarié produit la CCT, son contrat de travail et les justificatifs du manquement
Exécution	Le jugement peut ordonner le paiement des arriérés et des dommages-intérêts

Pratiques et recommandations

Tenter la résolution amiable avant toute action judiciaire, en adressant une réclamation écrite à l'employeur et en sollicitant, le cas échéant, l'intervention de la Commission Paritaire. La plupart des litiges se règlent à ce stade.

Constituer un dossier solide en rassemblant les bulletins de salaire, le contrat de travail, le texte de la CCT et tout document prouvant le manquement de l'employeur, sachant que des sanctions peuvent être prononcées.

Solliciter l'accompagnement d'un syndicat si le salarié est affilié. Les syndicats signataires (ALEBA, OGBL, LCGB) disposent de services juridiques spécialisés qui peuvent assister le salarié dans sa démarche.

Cadre juridique

Les textes suivants fondent le droit d'action du salarié.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-8</u> Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire et effet normatif de la CCT
CCT Banques 2024-2026	Dispositions conventionnelles invocables

Le salarié peut agir individuellement devant le tribunal du travail sans attendre la fin de son contrat. L'action peut porter sur des arriérés de salaire, le non-respect de la classification, l'absence de versement de la prime de fidélité ou toute autre violation de la CCT. Les syndicats peuvent également agir en leur nom propre pour faire respecter l'application de la convention collective, indépendamment de l'action individuelle du salarié.

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.