

Un salarié en longue maladie bénéficie-t-il d'une priorité de réembauche selon la CCT Banques ?

Réponse courte

Oui, l'article 40 de la CCT Banques 2024-2026 (RSE) prévoit une **priorité de réembauche** pour les salariés dont le contrat a été résilié après une longue maladie. Cette disposition concerne les salariés ayant atteint **78 semaines** ou **104 semaines** d'incapacité. L'employeur doit prendre en compte cette priorité lorsqu'un poste correspondant au profil du salarié se libère.

Cette mesure complète le dispositif légal de **protection contre le licenciement** pendant les **26 premières semaines** d'incapacité. Au-delà, l'employeur peut résilier le contrat mais la CCT impose un **guide de retour après longue absence** et cette priorité de réembauche. La CCT 2024-2026 a renforcé ces mesures en ajoutant la **gestion des maladies longue durée** et du **handicap** aux engagements RSE.

Définition

La **priorité de réembauche** est un engagement conventionnel par lequel l'employeur s'engage à donner la préférence à un ancien salarié licencié pour maladie longue durée lorsqu'un poste correspondant à ses compétences se libère. La **protection contre le licenciement** est la période légale de 26 semaines pendant laquelle le salarié malade ne peut être licencié. Le **guide de retour** est un dispositif d'accompagnement prévu par la CCT pour faciliter la réintégration du salarié après une longue absence.

Questions fréquentes

Comment formaliser une demande de priorité de réembauche après maladie ?

Il est recommandé de formaliser la demande par écrit auprès du service des ressources humaines au moment de la résiliation du contrat, en citant l'article 40 de la CCT. Cela crée une trace documentaire de la volonté du salarié de bénéficier de ce dispositif RSE.

La priorité de réembauche est-elle limitée dans le temps ?

La CCT ne fixe pas de limite temporelle stricte à la priorité de réembauche. Le poste proposé doit correspondre au profil et aux compétences du salarié. La délégation du personnel est impliquée dans le suivi de cette mesure pour garantir son effectivité.

Pendant combien de temps un salarié malade est-il protégé contre le licenciement ?

Le Code du travail (article L.121-6) protège le salarié pendant les 26 premières semaines d'incapacité. Au-delà, l'employeur peut résilier le contrat. La CCT Banques complète cette protection avec un guide de retour après longue absence et la priorité de réembauche pour favoriser le retour.

Qu'a renforcé la CCT 2024-2026 en matière de gestion des longues maladies ?

La CCT 2024-2026 a renforcé le dispositif en ajoutant la gestion des maladies longue durée et du handicap aux engagements RSE de l'article 40. Ces nouvelles mesures témoignent d'une prise de conscience accrue du secteur bancaire face aux enjeux de santé et d'inclusion des salariés.

Qu'est-ce que le guide de retour après longue absence dans une banque ?

Le guide de retour est un dispositif d'accompagnement RSE prévu par la CCT Banques pour faciliter la réintégration du salarié après une longue absence. Il prévoit un accompagnement personnalisé, l'identification des besoins de formation, des adaptations de poste et le rythme de reprise approprié.

Un salarié bancaire en longue maladie a-t-il une priorité de réembauche ?

Oui, l'article 40 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit une priorité de réembauche pour les salariés dont le contrat a été résilié après une longue maladie. Cette mesure RSE concerne les salariés ayant atteint 78 ou 104 semaines d'incapacité et favorise le retour à l'emploi.

Conditions d'exercice

La priorité de réembauche et les mesures d'accompagnement s'appliquent comme suit.

Situation	Protection / Mesure
0 à 26 semaines	Protection légale contre le licenciement
Après 78 semaines	Priorité de réembauche (art. 40 RSE)
Après 104 semaines	Priorité de réembauche (art. 40 RSE)
Retour	Guide de retour après longue absence
Handicap	Mesures de gestion du handicap (nouveau 2024)
Maladie longue	Gestion des maladies longue durée (nouveau 2024)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la priorité de réembauche implique les éléments suivants.

Élément	Détail
Nature	Engagement RSE conventionnel
Durée	Non limitée dans le temps par la CCT
Poste	Correspondant au profil et compétences du salarié
Initiative	L'employeur consulte la liste des anciens salariés
Consultation	Délégation du personnel impliquée
Guide retour	Accompagnement personnalisé de réintégration
Formation	Possibilité de formation de réorientation

Pratiques et recommandations

Maintenir le contact avec l'employeur pendant la période de maladie, en lien avec les dispositions sur la prime de fidélité en maladie, facilite le retour ultérieur et permet au salarié de rester informé des évolutions de la banque et des postes disponibles.

Formaliser la demande de priorité par écrit auprès du service des ressources humaines au moment de la résiliation du contrat, en citant l'article 40 de la CCT, crée une trace documentaire de la volonté du salarié de bénéficier de ce dispositif.

Exploiter le guide de retour proposé par la banque pour préparer la réintégration en identifiant les besoins de formation, les adaptations de poste éventuelles et le rythme de reprise approprié maximise les chances de succès du retour à l'emploi.

Cadre juridique

La priorité de réembauche après longue maladie repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 40 CCT Banques 2024-2026	RSE et priorité de réembauche
Art. <u>L.121-6</u> Code du travail	Protection contre le licenciement pendant la maladie
Art. 13 CCT Banques 2024-2026	Sécurisation du parcours professionnel
Art. <u>L.124-7</u> Code du travail	Indemnité de départ en cas de licenciement

La priorité de réembauche est un engagement RSE et non une obligation légale stricte, ce qui signifie que son non-respect ne donne pas automatiquement lieu à des dommages et intérêts. Cependant, la mention explicite dans la CCT renforce la position du salarié qui souhaite revenir dans le secteur bancaire après une longue maladie. Les nouvelles dispositions 2024 sur la gestion du handicap et des maladies longue durée, dans le cadre des engagements RSE, témoignent d'une prise de conscience accrue du secteur.

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.