

L'indemnité de départ renforcée s'applique-t-elle uniquement en cas de licenciement économique ?

Réponse courte

Oui, l'indemnité de départ **renforcée** prévue par l'article 6.2 de la CCT Banques 2024-2026 s'applique exclusivement en cas de **rationalisation**, de **réorganisation** ou de **cessation d'activité** de l'établissement bancaire. Son barème est nettement plus favorable que l'indemnité légale ordinaire, avec des montants allant de **1 mensualité** après 1 an d'ancienneté jusqu'à **18 mensualités** après 33 ans, contre un maximum de 12 mensualités en droit commun.

En cas de licenciement ordinaire, c'est l'indemnité **légale** qui s'applique (article [L.124-7](#)), démarrant à **1 mensualité** après **5 ans** d'ancienneté. L'indemnité renforcée constitue donc une protection significative pour les salariés touchés par des restructurations, complétée par un droit à l'**outplacement** de **5 000 à 8 000 EUR**.

Définition

L'indemnité de départ renforcée est une compensation financière conventionnelle versée au salarié licencié dans le cadre d'une restructuration économique. Elle se distingue de l'indemnité de départ légale par un seuil d'ancienneté plus bas (1 an contre 5 ans), des montants plus élevés et un barème étendu. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la protection renforcée prévue par la CCT Banques pour les licenciements liés à des motifs structurels.

Questions fréquentes

L'indemnité renforcée s'applique-t-elle à un licenciement pour motif personnel ?

Non, l'indemnité renforcée s'applique exclusivement aux trois motifs économiques limitatifs : rationalisation, réorganisation, cessation d'activité. Pour un licenciement ordinaire pour motif personnel, c'est l'indemnité légale qui s'applique, démarrant à 5 ans d'ancienneté avec un plafond plus bas.

Le budget outplacement s'ajoute-t-il à l'indemnité renforcée ?

Oui, en plus de l'indemnité renforcée, un budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR est proposé sur demande du salarié dans le mois suivant le licenciement. Ce dispositif finance l'accompagnement à la recherche d'emploi : bilan de compétences, coaching, soutien à la reconversion.

Quand l'indemnité de départ renforcée s'applique-t-elle dans une banque ?

L'indemnité renforcée prévue par l'article 6.2 de la CCT Banques s'applique exclusivement en cas de rationalisation, réorganisation ou cessation d'activité de l'établissement. Son barème est nettement plus favorable que l'indemnité légale, allant de 1 mensualité après 1 an à 18 mensualités après 33 ans.

Quel préavis renforcé en cas de licenciement économique bancaire ?

En cas de licenciement économique, le préavis est renforcé : 4, 8 ou 12 mois selon l'ancienneté, au lieu de 2, 4 ou 6 mois. Si le salarié est à moins de 12 mois de l'ouverture de son droit à la retraite, le préavis peut être prolongé en conséquence.

Quelle différence entre indemnité renforcée et indemnité légale dans le secteur bancaire ?

L'indemnité renforcée démarre dès 1 an d'ancienneté (1 mensualité), atteint 18 mensualités après 33 ans. L'indemnité légale (article L.124-7) ne démarre qu'à 5 ans (1 mensualité) et plafonne à 12 mensualités après 30 ans. La différence est significative pour les longues carrières.

Quelles obligations vis-à-vis de la délégation avant une restructuration bancaire ?

L'article 13 de la CCT 2024-2026 (nouveau) impose aux banques de discuter des mesures de maintien dans l'emploi avec la délégation avant toute restructuration. Cette consultation préalable s'inscrit dans le cadre de la sécurisation du parcours professionnel et précède toute décision de licenciement collectif.

Conditions d'exercice

L'indemnité renforcée et l'indemnité ordinaire obéissent à des barèmes distincts.

Ancienneté	Indemnité renforcée (restructuration)	Indemnité ordinaire (art. <u>L.124-7</u>)
Après 1 an	1 mensualité	0
Après 5 ans	1 mensualité	1 mensualité
Après 8 ans	2 mensualités	2 mensualités (après 10 ans)
Après 13 ans	3 mensualités	3 mensualités (après 15 ans)
Après 18 ans	7 mensualités	6 mensualités (après 20 ans)
Après 23 ans	11 mensualités	9 mensualités (après 25 ans)
Après 28 ans	15 mensualités	12 mensualités (après 30 ans)
Après 33 ans	18 mensualités	—

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'indemnité renforcée requiert le respect de conditions spécifiques.

Action	Détail
Motif qualifiant	Rationalisation, réorganisation ou cessation d'activité uniquement
Préavis renforcé	4, 8 ou 12 mois selon ancienneté (au lieu de 2, 4, 6 mois)
Outplacement	Budget de 5 000 à 8 000 EUR sur demande du salarié dans le mois suivant
Retraite proche	Préavis prolongé si moins de 12 mois avant ouverture du droit à la retraite
Négociation	Possibilité d'indemnités supplémentaires négociées avec ou sans syndicat

Pratiques et recommandations

Qualifier précisément le motif du licenciement pour déterminer si l'indemnité renforcée s'applique, en se référant aux trois cas limitatifs de l'article 6.2 de la CCT.

Calculer l'indemnité sur la base de la rémunération effective du salarié, en distinguant clairement le barème conventionnel renforcé du barème légal.

Proposer systématiquement l'outplacement au salarié licencié économiquement, conformément à l'obligation conventionnelle.

Anticiper les discussions avec la délégation du personnel en amont de toute restructuration, conformément à l'article 13 de la CCT sur la sécurisation du parcours professionnel et la protection de l'emploi.

Documenter la qualification économique du licenciement pour sécuriser juridiquement l'application du barème renforcé.

Cadre juridique

L'indemnité de départ renforcée repose sur un cadre conventionnel complétant le droit commun.

Référence	Objet
Art. 6.2 de la CCT Banques 2024-2026	Indemnité renforcée en cas de restructuration
Art. <u>L.124-7</u> du Code du travail	Indemnité de départ légale
Art. 13 de la CCT Banques 2024-2026	Sécurisation du parcours et maintien dans l'emploi
Art. <u>L.166-1</u> et suivants du Code du travail	Licenciements collectifs

La CCT Banques offre une protection nettement supérieure au droit commun en cas de restructuration. Le cumul de l'indemnité renforcée, du préavis allongé et du budget outplacement constitue un filet de sécurité significatif. L'article 13, nouveau dans la CCT 2024-2026, impose en outre aux banques de discuter des mesures de maintien dans l'emploi avant toute restructuration.

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.