

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – **BANQUE**
(5^e édition. – Décembre 2000)
(Nouveau texte)

ACCORD DE TRANSPOSITION DU 29 MARS 2005
DE L'ACCORD SALARIAL DU 4 FÉVRIER 2005 ET DE L'ACCORD
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE DU 29 MARS 2005

NOR : ASET0550547M
IDCC : 2120

Article 1^{er}

A la suite de l'accord salarial du 4 février 2005, qui modifie les dispositions de l'article 31 de la convention collective de la banque relatives à l'indemnité de départ en retraite, et de l'accord professionnel du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite modifiant la procédure et l'indemnité de mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans, les signataires du présent accord conviennent de modifier les articles 31, 32 (art. « réservé » jusqu'à ce jour), 27-1 et l'annexe II de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Article 2

L'article 31 de la convention collective de la banque est ainsi rédigé :

Article 31
Départ à la retraite

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2/3 de mensualité ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4 ;
- de 20 à 29 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2 mensualités ;
- 30 ans d'ancienneté (1) et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et demi majorées de 1/20 de mensualité par année d'ancienneté (1) acquise dans l'entreprise à compter de la 31^e année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 (2) du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

Article 3

L'article 32 de la convention collective de la banque est ainsi rédigé :

Article 32

Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, et à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

Indemnité de mise à la retraite :

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail. En cas de mise à la retraite avant

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) La convention collective du 20 août 1952 retenait pour assiette de calcul une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

(3) Défini à l'article 39.

(4) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

l'âge de 65 ans, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, cette indemnité est majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise ;
- mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.

Article 4

L'article 8.2 de la convention collective de la banque est ainsi rédigé :

Article 8.2

Formation « recours »

La commission paritaire de la banque a en l'espèce pour mission d'émettre des avis sur :

- les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire dans le cadre de l'article 27.1 de la présente convention ;
- la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à la date de rupture de son contrat de travail contre l'avis du salarié. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.

A ce titre, elle se réunit en formation ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant au plus 5 membres, à raison d'un par organisation ;
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés visées ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La formation se réunit dans les 21 jours calendaires suivant la réception, par le secrétariat de la commission paritaire de la banque, de la demande formulée par le salarié sanctionné ou mis à la retraite. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière disciplinaire, afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent consulter, pendant la demi-journée qui précède la réunion, le dossier constitué par la direction de la banque, à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle peut être consulté, par les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs, pendant la demi-journée qui précède la réunion à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Ces dossiers sont de nature strictement confidentielle.

Au cours de la réunion, l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, et un représentant de la banque ou deux, le cas échéant, sont entendus.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec accusé de réception.

Article 5

L'annexe II du titre III de la convention collective de la banque est ainsi rédigée :

ANNEXE II

Contrat de travail

Commission paritaire de recours interne

Les dispositions de la présente convention collective prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire de saisir la commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe.

Un salarié mis à la retraite avant l'âge de 65 ans à la date de la rupture de son contrat de travail, contre son avis, peut également saisir la commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27.1 de la présente convention et produit des effets identiques.

La mise en place de cette commission paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est facultative. Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplétive, les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une commission paritaire de recours interne dans l'hypothèse où l'entreprise décide de la mettre en place.

Mise en place

La mise en place de la commission paritaire de recours interne est subordonnée à un accord d'entreprise.

Cette commission est composée :

- d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise ;
- d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche est représentée dans l'entreprise, la commission est composée de 2 membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de 2 membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicale est valable pour une durée de 2 ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas de :

- fin de contrat de travail ;
- démission du mandat ;
- absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

Fonctionnement

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

La commission paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de 21 jours calendaires suivant la demande du salarié. La commission doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

En cas de recours contre une décision disciplinaire, l'intéressé recevra communication de son dossier au moins 8 jours calendaires à l'avance. Les membres de la commission auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle sera communiqué aux membres de la commission également au moins 8 jours calendaires à l'avance.

Au cours de la réunion, sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

Article 6

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de sa signature à l'exception des articles 3, 4 et 5 qui entreront en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française de l'accord professionnel, relatif à la mise à la retraite, du 29 mars 2005.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des banques.

Syndicats de salariés :

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération banques CFTC ;

Syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC ;

Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers.