

**Liste des informations relatives à la relation de travail devant être délivrées au salarié au plus tard 30 jours après la date d'embauche**

La loi du 9 mars 2023 (décret d'application du 30/10/2023) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (dite "DDADUE") a notamment renforcé les obligations d'information de l'employeur vis-à-vis de ses salariés sur les éléments essentiels de la relation de travail.

Cette loi a mis le droit interne en conformité avec la Directive (UE) 2019/1152 du 29 juin 2019, qui liste les informations à fournir, ainsi que leurs délais et supports de transmission.

Dans ce contexte, nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance des informations suivantes :

**I – Liste des conventions et accords applicables**

<b>Convention Collective</b>	Banque (Code 2120) Lien : <a href="https://www.afb.fr/uploads/2019/07/CCB-2021.pdf">https://www.afb.fr/uploads/2019/07/CCB-2021.pdf</a>
<b>Accords de Branche</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avenant sur la période d'essai et publication de l'arrêté d'extension du 08/06/2023</li><li>- Accord Salarial du 31/03/2023</li><li>- Avenant 2023 à l'accord de réévaluation des minima inférieurs au SMIC du 16/03/2023</li><li>- Accord du 16 mars 2023 modifiant l'annexe V de la Convention collective de la Banque</li><li>- Accord GPEC du 27/05/2020</li><li>- Accord formation professionnelle du 18/02/2020</li></ul>
<b>Accords d'entreprise</b>	La liste des accords applicables est disponible sur notre intranet Lien : <a href="https://group-wiki.wob.vw.vwg/wikis/pages/viewpage.action?pagelid=1117597667">https://group-wiki.wob.vw.vwg/wikis/pages/viewpage.action?pagelid=1117597667</a>

**II – Informations relatives à la rupture du contrat de travail**

<p>En cas de licenciement pour motif personnel et de licenciement dans le cadre d'un accord de performance collective, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, R. 1232-1, R. 1232-2, R. 1232-3 du code du travail, aux articles L. 1232-6, L. 1235-2 et R. 1232-13 du code du travail et l'article 26 de la convention collective de la Banque.</p>
<p>En cas de licenciement individuel pour motif économique et de licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours pour motif économique, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13, L. 1233-15, L. 1233-16, L. 1233-17, L. 1235-2 et R. 1233-2-2 du code du travail et le cas échéant à l'article 28 de la convention collective de la Banque.</p>
<p>En cas de licenciement collectif de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours pour motif économique, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1233-38, L. 1233-39, L. 1233-42, L. 1233-43, L. 1235-2 et R. 1233-2-2 du code du travail et le cas échéant à l'article 28 de la convention collective.</p>
<p>En cas de démission, la procédure à observer par le salarié est fixée conformément à l'article 30 de la convention collective.</p>

<p>En cas de mise à la retraite, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1237-5 et L. 1237-7 et à l'article 32 de la convention collective.</p>
<p>En cas de départ volontaire à la retraite, la procédure à observer par le salarié est fixée conformément à l'article 31 de la convention collective.</p>
<p>En cas de rupture conventionnelle individuelle, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1237-11, L. 1237-12, L. 1237-13, L. 1237-14 et L. 1237-15 du code du travail.</p>
<p>En cas de rupture dans le cadre d'un congé de mobilité, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1237-18, L. 1237-18-1, L. 1237-18-2, L. 1237-18-3, L. 1237-18-4</p>
<p>En cas de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, la procédure à observer par l'employeur et le salarié est fixée conformément aux articles L. 1237-19-1, L. 1237-19-2, L. 1237-19-3 et L. 1237-19-4 du code du travail et lorsque la rupture intervient dans le cadre d'un congé de mobilité, aux articles L. 1237-18, L. 1237-18-1, L. 1237-18-2, L. 1237-18-3, L. 1237-18-4.</p>
<p>En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la procédure à suivre par l'employeur et le salarié est fixée conformément aux articles L. 6222-18, L. 6222-18-1, L. 6222-19, R. 6222-21, D. 6222-21-1 et R. 6222-23 du code du travail.</p>
<p>La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats internes mentionnés aux articles L. 2411-2 à L. 2411-14, L. 2411-17, L. 2412-2 à L. 2412-8, L. 2412-10, aux 1° à 8° et au 10° de l'article L. 2413-1 du code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que l'employeur a connaissance qu'un salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'au moins un de ces mandats, il lui transmet la procédure adéquate.</p>
<p>La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats externes mentionnés aux articles L. 2411-15 et L. 2411-16, L. 2411-18 à L. 2411-25, L. 2412-9, L. 2412-11 à L. 2412-16, au 9° et au 11° à 15° de l'article L. 2413-1 ainsi qu'à l'article L. 2234-3 du code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que le salarié détenteur d'au moins un de ces mandats en informe son employeur, ce dernier lui transmet la procédure adéquate. Ces modalités relatives à la communication de la procédure adéquate s'appliquent si le salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'un mandat non visé dans le code du travail.</p>
<p>Durée du préavis éventuel : conformément aux articles L. 1234-1, L. 1234-15, L. 1234-16, L. 1234-17, L. 1234-17-1 du code du travail ou à l'article 30 de la convention collective.</p>
<p>Lors de la rupture du contrat, l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat suivant : certificat de travail conformément à l'article L. 1234-19 du code du travail, reçu pour solde de tout compte conformément aux articles L. 1234-20 et D. 1234-7 du code du travail et attestation d'assurance chômage conformément à l'article R. 1234-9 du code du travail.</p>
<p>Recours du salarié : le salarié voulant contester devant la juridiction prud'homale la rupture du contrat de travail dispose d'un délai de douze mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail conformément à l'article L. 1471-1 du code du travail.</p>