

Quels salariés sont couverts par la CCT Banques ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 couvre l'ensemble des salariés travaillant de façon **permanente** au Grand-Duché de Luxembourg pour un établissement membre de l'ABBL catégorie A ou pour la Bourse de Luxembourg. Cela inclut les salariés des **quatre groupes de classification** (A, B, C, D), qu'ils soient résidents ou **frontaliers** (France, Belgique, Allemagne).

Sont toutefois expressément exclus du champ d'application les cadres supérieurs visés à l'article L.162-8 du Code du travail, dont la rémunération est significativement supérieure à celle des salariés conventionnés, ainsi que les personnes sous **contrat d'apprentissage**. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles, appliquées au prorata de leur temps de travail.

Définition

Le **salarié couvert** par la CCT Banques est toute personne liée par un contrat de travail à un employeur relevant du champ d'application de la convention, exerçant son activité de manière permanente au Luxembourg. La couverture conventionnelle s'applique indépendamment de la **nationalité** ou du lieu de résidence du salarié. Le critère déterminant est le **lien contractuel** avec un établissement membre de l'ABBL.

Questions fréquentes

Comment vérifier qu'un salarié est couvert par la CCT Banques ?

Les services RH doivent vérifier que le contrat mentionne l'application de la CCT, attribuer un groupe de classification (A, B, C, D) dès l'embauche selon les fonctions, et évaluer si la rémunération exclut éventuellement le salarié au titre du statut de cadre supérieur.

La CCT Banques s'applique-t-elle aux salariés à temps partiel ?

Oui, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions conventionnelles que les temps pleins, appliquées au prorata de leur temps de travail contractuel. Le principe d'égalité de traitement interdit toute discrimination liée à la quotité de travail.

Les frontaliers du secteur bancaire bénéficient-ils des mêmes droits conventionnels ?

Oui, les salariés frontaliers (France, Belgique, Allemagne) bénéficient des mêmes droits conventionnels que les résidents luxembourgeois. Le critère déterminant est le lien contractuel avec un établissement membre de l'ABBL, indépendamment de la nationalité ou du lieu de résidence.

Quels articles du Code du travail définissent la couverture conventionnelle ?

L'article L.162-8 (application au personnel visé et exclusion des cadres supérieurs), l'article L.162-12 (contenu obligatoire et principe de faveur) et l'article L.121-4 (mentions obligatoires du contrat de travail) encadrent juridiquement la couverture des salariés par la CCT Banques.

Quels salariés sont couverts par la CCT Banques ?

La CCT Banques 2024-2026 couvre tous les salariés travaillant de façon permanente au Luxembourg pour un établissement membre de l'ABBL catégorie A ou pour la Bourse de Luxembourg, qu'ils soient résidents ou frontaliers, dans les groupes de classification A, B, C ou D.

Qui est exclu du champ d'application de la CCT Banques ?

Les cadres supérieurs visés à l'article L.162-8 du Code du travail, dont la rémunération est significativement supérieure à celle des salariés conventionnés, ainsi que les personnes sous contrat d'apprentissage sont expressément exclus du champ d'application de la CCT Banques.

Conditions d'exercice

La couverture conventionnelle dépend de plusieurs conditions liées au statut du salarié et à la nature de son contrat.

Condition	Détail
Contrat de travail	CDI ou CDD avec un employeur membre ABBL catégorie A
Lieu d'exercice	Travail permanent au Grand-Duché de Luxembourg
Classification	Salariés des groupes A, B, C ou D
Temps partiel	Couvert, dispositions appliquées au prorata du temps de travail
Exclusion cadres supérieurs	Rémunération significativement supérieure aux salariés conventionnés (art. L.162-8)
Exclusion apprentis	Personnes sous contrat d'apprentissage non couvertes

Modalités pratiques

L'identification des salariés couverts nécessite une vérification systématique par les services RH.

Vérification	Détail
Contrat de travail	Vérifier que le contrat mentionne l'application de la CCT Banques
Classification initiale	Attribuer un groupe (A, B, C, D) dès l'embauche selon les fonctions
Statut cadre supérieur	Évaluer si la rémunération exclut le salarié du champ conventionnel
Proratisation temps partiel	Calculer les droits conventionnels au prorata du temps de travail contractuel
Frontaliers	Appliquer les mêmes droits conventionnels que les résidents

Pratiques et recommandations

Identifier dès l'embauche le groupe de classification applicable au nouveau salarié et mentionner l'application de la CCT dans le contrat de travail.

Vérifier annuellement que les salariés classés comme cadres supérieurs remplissent effectivement les critères d'exclusion prévus par l'article [L.162-8](#).

Appliquer systématiquement la proratisation pour les salariés à temps partiel en matière de rémunération, primes et allocation de formation.

Informier chaque salarié couvert de ses droits conventionnels, notamment en matière de classification, de rémunération minimale et de prime de fidélité.

Traiter les frontaliers de manière identique aux résidents pour toutes les dispositions de la convention collective.

Cadre juridique

Le cadre légal définissant la couverture des salariés par une convention collective repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Application de la CCT au personnel visé et exclusion des cadres supérieurs
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Contenu obligatoire de la CCT et principe de faveur
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
CCT Banques 2024-2026	Champ d'application personnel : salariés permanents, exclusions

La CCT Banques couvre environ 27 000 salariés, ce qui en fait l'une des conventions les plus importantes du Luxembourg. Le secteur se caractérise par une forte proportion de frontaliers et de profils qualifiés. La distinction entre salarié conventionné et cadre supérieur doit être évaluée au cas par cas selon le niveau de rémunération.

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.