

La convention collective bancaire s'applique-t-elle aux apprentis ?

Réponse courte

Non, la CCT Banques 2024-2026 exclut expressément les personnes sous **contrat d'apprentissage** de son champ d'application. Les apprentis du secteur bancaire sont régis par les dispositions spécifiques du Code du travail relatives à l'apprentissage (articles L.111-1 et suivants) ainsi que par leur **contrat d'apprentissage** individuel homologué par la chambre professionnelle compétente.

Cette exclusion signifie que les apprentis ne bénéficient pas des grilles salariales conventionnelles, de la **prime de fidélité**, de l'enveloppe salariale annuelle ni de la présomption d'acquisition de compétences. Leur rémunération est fixée selon les barèmes légaux d'apprentissage. Toutefois, les apprentis restent protégés par le **Code du travail** pour les dispositions d'ordre public, notamment en matière de santé, sécurité et durée du travail.

Définition

L'**apprentissage** est un mode de formation professionnelle initiale combinant enseignement théorique et pratique en entreprise, encadré par un contrat spécifique. Dans le secteur bancaire, l'apprenti est lié par un **contrat d'apprentissage** distinct du contrat de travail classique. La **CCT Banques** ne lui est pas applicable car elle vise exclusivement les salariés liés par un contrat de travail au sens de l'article L.121-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'exclusion des apprentis de la CCT Banques s'articule avec leur régime légal propre.

Aspect	Détail
Exclusion CCT	Les personnes sous contrat d'apprentissage sont expressément exclues
Base contractuelle	Contrat d'apprentissage homologué, distinct du contrat de travail
Rémunération	Indemnité d'apprentissage fixée par les barèmes légaux, non conventionnels
Durée	Déterminée par le programme de formation (généralement 2 à 3 ans)
Protection légale	Code du travail applicable pour les dispositions d'ordre public

Modalités pratiques

La gestion des apprentis dans une banque requiert des procédures distinctes de celles des salariés conventionnés.

Action	Détail
Contrat spécifique	Utiliser un contrat d'apprentissage, non un contrat de travail classique
Rémunération	Appliquer les barèmes légaux d'indemnité d'apprentissage
Encadrement	Désigner un maître d'apprentissage qualifié au sein de l'établissement
Évaluation	Suivre les procédures d'évaluation prévues par le programme de formation
Transition	En cas d'embauche après l'apprentissage, appliquer la CCT dès la signature du contrat de travail

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement le statut d'apprenti de celui de salarié dans les systèmes RH pour éviter toute confusion dans l'application des droits conventionnels.

Appliquer les barèmes légaux de rémunération et ne pas confondre avec les grilles salariales de la CCT Banques.

Prévoir une procédure de transition claire pour les apprentis embauchés en CDI à l'issue de leur formation, incluant la classification dans un groupe conventionnel, en tenant compte des règles applicables aux stagiaires.

Respecter les obligations de santé et sécurité au travail qui s'appliquent aux apprentis comme à tout travailleur.

Informer l'apprenti que la CCT Banques ne lui est pas applicable et des conditions qui régissent son contrat.

Cadre juridique

Le statut des apprentis est régi par des dispositions légales distinctes de la convention collective.

Référence	Objet
Art. <u>L.111-1</u> et suivants du Code du travail	Régime juridique de l'apprentissage
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Application de la CCT au personnel visé
CCT Banques 2024-2026	Exclusion des apprentis du champ d'application

L'exclusion des apprentis de la CCT Banques est une pratique courante dans les conventions collectives luxembourgeoises. En cas d'embauche en CDI après l'apprentissage, l'ancienneté conventionnelle commence à la date du nouveau contrat. Les services RH doivent anticiper cette transition pour garantir une classification correcte dès le premier jour.

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.