

# Combien de groupes de classification professionnelle prévoit la CCT Banques ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 prévoit **4 groupes de classification** professionnelle désignés par les lettres A, B, C et D. Ces groupes correspondent à des niveaux croissants de responsabilité, de qualification et de complexité des tâches. Chaque groupe est associé à un  **salaire minimum de référence**  garanti, exprimé à l'indice 100, pour un travail à temps plein.

Le **groupe A** regroupe les fonctions d'exécution et de support administratif de base. Le **groupe B/C** couvre les fonctions spécialisées et techniciens. Le **groupe C** correspond aux fonctions à responsabilité et cadres intermédiaires. Le **groupe D** vise les fonctions de direction opérationnelle et cadres supérieurs conventionnés. Lors d'un changement de groupe, l'augmentation salariale ne peut être inférieure à **15 EUR** à l'indice 100.

## Définition

La **classification professionnelle** dans la CCT Banques est un système hiérarchique en quatre niveaux (A, B, C, D) qui détermine le positionnement salarial et fonctionnel de chaque salarié. Le  **salaire minimum de référence**  est le montant plancher garanti pour chaque groupe, indexé sur l'échelle mobile des salaires. La **présomption d'acquisition de compétences** permet une progression salariale automatique au sein d'un même groupe.

## Questions fréquentes

### Combien de groupes de classification professionnelle prévoit la CCT Banques ?

La CCT Banques 2024-2026 prévoit 4 groupes de classification désignés A, B, C et D, correspondant à des niveaux croissants de responsabilité et de complexité. Chaque groupe est associé à un salaire minimum de référence garanti, exprimé à l'indice 100, pour un travail à temps plein.

### Quel est le salaire minimum mensuel par groupe à l'indice 100 ?

Les salaires minimums mensuels à l'indice 100 sont : 364 EUR pour le groupe A, 397,8 EUR pour le groupe B, 494,9 EUR pour le groupe C et 595,9 EUR pour le groupe D. Ces montants doivent être multipliés par le coefficient d'indexation en vigueur.

### Quelle augmentation s'applique lors d'un changement de groupe conventionnel ?

Lors d'un passage à un groupe supérieur de la CCT Banques, l'augmentation salariale ne peut être inférieure à 15 EUR à l'indice 100. Cette règle garantit une revalorisation effective lors des promotions et évite les changements de groupe symboliques sans impact financier réel.

### Quelles revalorisations différenciées par groupe prévoit la CCT 2024-2026 ?

La CCT Banques 2024-2026 prévoit des augmentations différenciées : +4 % pour le groupe A, +2 % pour le groupe B, et +1 % pour les groupes C et D. Cette progression accentuée sur les bas salaires reflète la priorité donnée aux fonctions d'exécution.

### Quels articles encadrent la classification professionnelle bancaire ?

Les articles L.162-12 (contenu de la CCT, conditions d'embauchage et classification), L.121-4 (mentions obligatoires du contrat de travail) et L.162-8 (application de la CCT au personnel conventionné) du Code du travail luxembourgeois encadrent la classification dans la CCT Banques.

### Quels profils correspondent à chaque groupe de la CCT Banques ?

Le groupe A regroupe les fonctions d'exécution et support administratif. Le groupe B couvre les fonctions spécialisées et techniciens juniors. Le groupe C correspond aux cadres intermédiaires et experts. Le groupe D vise la direction opérationnelle et cadres supérieurs conventionnés.

## Conditions d'exercice

Chaque groupe de classification correspond à un profil fonctionnel et un niveau de rémunération minimum distincts.

Groupe	Profil	Salaire min. (ind. 100)
Groupe A	Fonctions d'exécution, support administratif de base	364 EUR/mois
Groupe B	Fonctions spécialisées, techniciens, gestionnaires juniors	397,8 EUR/mois
Groupe C	Fonctions à responsabilité, cadres intermédiaires, experts	494,9 EUR/mois
Groupe D	Direction opérationnelle, cadres supérieurs conventionnés	595,9 EUR/mois

## Modalités pratiques

L'attribution et la gestion des groupes de classification impliquent des procédures spécifiques pour les services RH.

Action	Détail
Classification à l'embauche	Évaluer les fonctions et attribuer le groupe correspondant
Mention contractuelle	Indiquer le groupe dans le contrat de travail (art. <a href="#">L.121-4</a> )
Augmentation de groupe	Minimum 15 EUR (ind. 100) lors d'un passage au groupe supérieur
Augmentations CCT 2024-2026	+4 % groupe A, +2 % groupe B, +1 % groupes C et D
Fiche de paie	Mentionner le groupe de classification et le salaire de référence

## Pratiques et recommandations

Établir une grille de correspondance entre les fonctions internes de la banque et les quatre groupes de classification pour garantir une attribution cohérente et équitable.

**Documenter** les critères objectifs justifiant le classement de chaque poste dans un groupe pour prévenir les contestations.

**Réévaluer** la classification lors de chaque évolution significative des responsabilités du salarié, en respectant le minimum de 15 EUR d'augmentation lors d'un changement de groupe.

**Intégrer** les augmentations différenciées de la CCT 2024-2026 (+4 % groupe A, +2 % groupe B, +1 % groupes C et D) dans les systèmes de paie.

**Former** les managers à la classification conventionnelle pour qu'ils puissent contribuer à l'évaluation des fonctions de leur équipe.

## Cadre juridique

La classification professionnelle dans le secteur bancaire est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Contenu de la CCT, conditions d'embauchage et classification
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Application de la CCT au personnel conventionné
CCT Banques 2024-2026	Groupes A, B, C, D et salaires minimums de référence

Les salaires minimums de référence sont exprimés à l'indice 100 et doivent être multipliés par le coefficient d'indexation en vigueur pour obtenir le montant réel. Par exemple, le groupe A à 364 EUR (ind. 100) correspond à environ 3 640 EUR/mois à l'indice courant. La distinction entre le groupe D conventionné et le statut de cadre supérieur exclu de la CCT est une frontière que les services RH doivent surveiller attentivement.

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.