

Les fonctions informatiques dans une banque sont-elles couvertes par la CCT Banques ?

Réponse courte

Oui, les fonctions informatiques exercées au sein d'une banque membre de l'ABBL sont couvertes par la CCT Banques 2024-2026, au même titre que toutes les autres fonctions. La classification dépend du **niveau de responsabilité** et de complexité du poste selon les groupes de classification : un technicien IT sera généralement classé en **groupe B**, un architecte système ou un chef de projet en **groupe C**, et un directeur IT en **groupe D** ou en cadre supérieur.

La CCT ne distingue pas les métiers par domaine fonctionnel mais par **niveau de responsabilité**. Ainsi, un développeur senior disposant d'une expertise technique reconnue peut relever du groupe C au même titre qu'un expert en gestion des risques. Les salariés IT bénéficient de l'intégralité des droits conventionnels : salaire minimum de référence, **prime de fidélité**, enveloppes salariales et **16 heures** de formation individuelle annuelles.

Définition

Les **fonctions informatiques** dans le secteur bancaire englobent l'ensemble des métiers liés aux systèmes d'information, au développement logiciel, à l'infrastructure, à la cybersécurité et à la transformation digitale. La CCT Banques n'établit pas de classification spécifique par métier mais par **niveau fonctionnel** (A, B, C, D). La couverture conventionnelle est déterminée par le lien contractuel avec un employeur bancaire membre de l'ABBL, indépendamment de la **spécialité** du salarié.

Conditions d'exercice

Les fonctions IT sont réparties dans les groupes conventionnels selon le profil du poste.

Poste IT	Groupe probable	Critères
Support helpdesk	Groupe A ou B	Fonctions d'exécution ou spécialisées
Développeur, analyste	Groupe B	Fonctions spécialisées, compétences techniques
Architecte, chef de projet	Groupe C	Expertise reconnue, responsabilité projet
Responsable d'équipe IT	Groupe C ou D	Encadrement, autonomie décisionnelle
CTO, directeur IT	Groupe D ou cadre supérieur	Direction opérationnelle

Modalités pratiques

La gestion RH des équipes IT dans le cadre de la CCT implique des pratiques spécifiques.

Action	Détail
Classification	Évaluer chaque poste IT selon les critères conventionnels de responsabilité et d'autonomie
Formation	16 heures individuelles annuelles, hors formations techniques obligatoires
Enveloppes salariales	Inclure les salariés IT dans la distribution des enveloppes (1,0 %, 0,5 %, 1,0 %)
Présomption de compétences	Applicable aux profils IT ayant rejoint le secteur depuis 2018
Rétention des talents	La CCT fixe un plancher, des compléments salariaux sont possibles

Pratiques et recommandations

Adapter la classification des postes IT à la réalité du marché bancaire, en tenant compte de la complexité technique croissante liée à la digitalisation et à la cybersécurité.

Garantir l'accès aux 16 heures de formation individuelle annuelles pour les profils IT, en distinguant ces heures des formations techniques obligatoires (sécurité, réglementation).

Réévaluer régulièrement la classification des salariés IT dont les responsabilités évoluent rapidement dans un contexte de transformation numérique.

Compléter les minimums conventionnels par des éléments de rémunération compétitifs pour retenir les talents IT, le marché luxembourgeois étant très concurrentiel dans ce domaine.

Intégrer les nouveaux métiers IT (data science, intelligence artificielle, cloud engineering) dans le référentiel de classification interne.

Cadre juridique

La couverture conventionnelle des fonctions IT est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel visé
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Classification et conditions de travail dans la CCT
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail
CCT Banques 2024-2026	Groupes A, B, C, D applicables à toutes les fonctions

Le secteur bancaire luxembourgeois emploie une proportion croissante de profils IT en raison de la digitalisation et des exigences réglementaires (DORA, cybersécurité). La CCT Banques couvre ces profils comme tout autre salarié mais les services RH doivent veiller à proposer des conditions compétitives au-delà des minimums conventionnels pour attirer et retenir ces compétences rares.

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.