

# Quel est le salaire minimum mensuel pour un employé de banque en groupe B ?

## Réponse courte

Le salaire minimum garanti pour un salarié classé en **groupe B** de la CCT Banques est de **397,8 EUR par mois à l'indice 100**. Ce montant de référence doit être multiplié par l'**indice courant** des prix à la consommation pour obtenir le salaire brut réel. Le minimum du groupe A est quant à lui fixé à 364 EUR. À titre indicatif, à l'indice courant, ce montant représente environ **3 978 EUR brut mensuels**.

Ce minimum a été **revalorisé de 2 %** par la CCT 2024-2026, reflétant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer les conditions salariales des fonctions spécialisées. L'employeur ne peut en aucun cas verser une rémunération inférieure à ce seuil conventionnel, qui s'impose comme un **plancher obligatoire** en vertu de l'article L.162-12 du Code du travail.

## Définition

Le **salaire minimum de référence du groupe B** correspond au montant mensuel garanti pour les salariés exerçant des fonctions spécialisées, techniques ou de gestion junior dans le secteur bancaire luxembourgeois. Ce groupe couvre les techniciens, gestionnaires juniors et fonctions spécialisées nécessitant une qualification professionnelle spécifique.

Le montant est exprimé à l'mécanisme d'indexation des salaires, mécanisme propre au Luxembourg qui permet l'ajustement automatique des salaires à l'évolution du coût de la vie. Le salaire réel est obtenu en multipliant le montant de référence par le coefficient d'indexation en vigueur. Ce système garantit le maintien du pouvoir d'achat des salariés indépendamment de l'inflation.

La CCT Banques fixe des minima par groupe qui constituent des **planchers conventionnels** plus favorables que le salaire social minimum légal, conformément au principe de faveur consacré par l'article L.162-12 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Le salaire minimum du groupe B s'applique dans les conditions suivantes.

Condition	Détail
<b>Classement en groupe B</b>	Fonctions spécialisées, techniciens, gestionnaires juniors
<b>Minimum (ind. 100)</b>	397,80 EUR/mois
<b>Plafond barème (ind. 100)</b>	439,42 EUR/mois
<b>Revalorisation CCT 2024-2026</b>	+2 % par rapport à la CCT précédente
<b>Application</b>	Tous les établissements membres de l'ABBL
<b>Temps partiel</b>	Prorata temporis proportionnel au régime horaire
<b>Augmentation minimale au reclassement</b>	15 EUR (indice 100) lors du passage d'un groupe inférieur

Le salarié dont la rémunération effective est déjà supérieure au minimum conventionnel n'est pas automatiquement concerné par la revalorisation du plancher, mais reste éligible aux enveloppes salariales annuelles négociées dans le cadre de la CCT.

## Modalités pratiques

Le calcul du salaire réel s'effectue selon la formule suivante.

Élément	Valeur
<b>Minimum groupe B</b>	397,80 EUR (indice 100)
<b>Plafond barème groupe B</b>	439,42 EUR (indice 100)
<b>Coefficient d'indexation</b>	Variable selon l'indice des prix à la consommation
<b>Salaire brut mensuel réel</b>	$397,80 \times \text{coefficient d'indexation (minimum)}$
<b>Vérification par le salarié</b>	Comparer la ligne "salaire de base" de la fiche de paie au minimum conventionnel indexé
<b>Recours en cas de non-respect</b>	Commission Paritaire ou tribunal du travail

L'employeur doit vérifier à chaque adaptation de l'indice que la rémunération versée reste conforme au minimum conventionnel actualisé. En cas de doute, le salarié peut consulter sa fiche de paie et comparer le salaire de base au minimum conventionnel multiplié par le coefficient d'indexation en vigueur.

## Pratiques et recommandations

**Vérifier régulièrement** la conformité du salaire versé au minimum conventionnel indexé est indispensable, notamment lors de chaque tranche indiciaire.

**Conserver les fiches de paie** et les grilles salariales conventionnelles permet au salarié de documenter tout écart éventuel et de constituer un dossier en cas de réclamation.

**Consulter l'ALEBA, l'OGBL ou le LCGB** est recommandé pour obtenir le coefficient d'indexation à jour et vérifier le calcul du minimum conventionnel applicable.

**Saisir la Commission Paritaire** constitue le premier recours en cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le respect du minimum conventionnel, avant toute action judiciaire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.162-1</u> et suivants</b>	Cadre légal des conventions collectives de travail
<b>Article <u>L.162-8</u></b>	Exclusion des cadres supérieurs du champ conventionnel
<b>Article <u>L.162-12</u></b>	Principe de faveur : la disposition la plus favorable au salarié prévaut
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Fixation des salaires minimums par groupe de classification
<b>Article <u>L.121-4</u></b>	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la rémunération

Le montant de 397,80 EUR à l'indice 100 est un plancher absolu (plafond barème : 439,42 EUR ind. 100). Toute rémunération inférieure expose l'employeur à un rappel de salaire avec intérêts légaux. Le salarié dispose d'un délai de prescription de trois ans pour réclamer les arriérés salariaux devant le tribunal du travail.

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.