

Quelle augmentation salariale les employés de banque ont-ils obtenue pour 2024 ?

Réponse courte

Pour 2024, les salariés du secteur bancaire luxembourgeois ont bénéficié d'une **enveloppe salariale globale de 1,0 %** de la masse salariale de référence, avec un minimum garanti de **5 EUR à l'indice 100 par salarié**. Cette enveloppe est distribuée par chaque établissement selon ses propres critères, et ne constitue pas une augmentation uniforme automatique.

En parallèle, les **salaires minimums de référence** de l'enveloppe 2024 ont été revalorisés de manière différenciée : **+4 % pour le groupe A, +2 % pour le groupe B et +1 % pour les groupes C et D**. Ces revalorisations des planchers conventionnels s'ajoutent à l'indexation automatique des salaires et à la distribution de l'enveloppe, offrant un triple mécanisme de progression salariale pour l'année 2024, parmi les avancées de la CCT 2024-2026.

Définition

L'**enveloppe salariale globale** est un budget collectif négocié entre les partenaires sociaux, calculé en pourcentage de la masse salariale de référence de l'établissement. Elle représente le montant total que l'employeur doit consacrer aux augmentations individuelles pour l'année concernée, sans que chaque salarié reçoive nécessairement le même pourcentage.

La **revalorisation des minimums conventionnels** est distincte de l'enveloppe : elle consiste à relever les planchers salariaux par groupe de classification, garantissant que tout salarié au minimum conventionnel bénéficie au moins de cette hausse. Les deux mécanismes sont complémentaires et s'ajoutent à l'indexation automatique légale.

Conditions d'exercice

Les augmentations salariales 2024 se décomposent en plusieurs mécanismes complémentaires.

Mécanisme	Détail 2024
Enveloppe globale	1,0 % de la masse salariale de référence
Minimum garanti par salarié	5 EUR à l'indice 100
Revalorisation groupe A	+4 % du salaire minimum de référence
Revalorisation groupe B	+2 % du salaire minimum de référence
Revalorisation groupe C	+1 % du salaire minimum de référence
Revalorisation groupe D	+1 % du salaire minimum de référence
Indexation automatique	S'ajoute indépendamment selon le mécanisme légal

L'enveloppe de 1,0 % est un budget global que l'employeur répartit entre les salariés selon des critères définis au niveau de l'établissement. Le minimum de 5 EUR (indice 100) garantit que chaque salarié perçoit au moins cette augmentation, même si l'enveloppe est distribuée de manière différenciée.

Modalités pratiques

La mise en œuvre des augmentations suit un calendrier défini par la CCT.

Élément	Détail
Date d'effet	1er janvier 2024
Calcul de l'enveloppe	Base : masse salariale brute au 31 décembre 2023
Distribution	Selon critères définis par l'établissement (performance, ancienneté, marché)
Minimum individuel	5 EUR (indice 100) par salarié, soit environ 50 EUR brut réels
Information des salariés	Notification individuelle de l'augmentation attribuée
Contrôle	Commission Paritaire en cas de contestation

Chaque établissement bancaire dispose d'une marge de manœuvre dans la répartition de l'enveloppe, mais doit respecter le minimum garanti par salarié. Les critères de distribution sont généralement communiqués aux délégations du personnel.

Pratiques et recommandations

Vérifier sur la fiche de paie que l'augmentation individuelle reçue est au moins égale au minimum garanti de 5 EUR (indice 100) est une démarche essentielle pour tout salarié.

Demander les critères de distribution de l'enveloppe à la délégation du personnel ou aux ressources humaines permet de comprendre la logique de répartition et de vérifier l'équité du processus.

Distinguer les trois composantes de la progression salariale (indexation légale, revalorisation des minimums conventionnels, enveloppe salariale) évite les confusions et permet un suivi précis de l'évolution de sa rémunération.

Saisir la Commission Paritaire est le recours approprié si un salarié estime que l'enveloppe n'a pas été distribuée conformément aux engagements conventionnels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.162-1</u> et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
CCT Banques 2024-2026	Enveloppes salariales annuelles et revalorisations des minimums
Article <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat, dont la rémunération

L'enveloppe salariale de 1,0 % pour 2024 ne signifie pas que chaque salarié reçoit exactement 1 % d'augmentation. La répartition peut varier selon les critères de l'établissement, sous réserve du respect du minimum garanti de 5 EUR (indice 100) par salarié. Les années suivantes prévoient des enveloppes de 0,5 % en 2025 et 1,0 % en 2026.

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.