

Comment fonctionne l'enveloppe salariale globale de 1 % prévue par la CCT Banques pour 2024 ?

Réponse courte

L'enveloppe salariale de **1,0 %** prévue pour 2024 représente un **budget global** calculé sur la masse salariale de référence de chaque établissement bancaire. Ce budget est réparti entre les salariés selon des **critères définis par l'employeur**, sans obligation de distribuer un pourcentage identique à chacun. Chaque salarié bénéficie toutefois d'un **minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100**.

L'enveloppe constitue une **augmentation conventionnelle négociée** qui s'ajoute à l'indexation automatique des salaires. La répartition entre les salariés de ce budget varie selon les critères de chaque établissement. Elle n'est pas une prime ponctuelle mais une revalorisation pérenne intégrée au salaire de base. L'employeur dispose d'une marge de manœuvre dans la répartition mais doit respecter le plancher individuel et le budget total convenu avec les partenaires sociaux.

Définition

L'**enveloppe salariale globale** est un mécanisme de négociation collective propre à la CCT Banques qui fixe un pourcentage de la masse salariale de référence devant être consacré aux augmentations individuelles.

Contrairement à une augmentation générale uniforme, ce système permet une **différenciation** des augmentations selon les performances, les responsabilités ou la situation salariale de chaque employé.

Le **minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100** par salarié constitue un filet de sécurité assurant que même les salariés dont l'augmentation individuelle serait la plus faible bénéficient d'une progression minimale. Ce montant correspond à environ 50 EUR brut mensuels à l'indice courant.

Conditions d'exercice

L'enveloppe salariale de 2024 s'inscrit dans un dispositif triennal négocié par les partenaires sociaux.

Année	Enveloppe	Minimum par salarié
2024	1,0 % de la masse salariale	5 EUR (indice 100)
2025	0,5 % de la masse salariale	Selon CCT
2026	1,0 % de la masse salariale	Selon CCT

Condition d'application	Détail
Établissements concernés	Tous les membres de l'ABBL et Bourse de Luxembourg
Salariés éligibles	Tous les salariés conventionnés (hors cadres supérieurs art. <u>L.162-8</u>)
Base de calcul	Masse salariale brute de référence au 31 décembre de l'année précédente
Nature de l'augmentation	Pérenne, intégrée au salaire de base

Modalités pratiques

La distribution de l'enveloppe suit un processus défini au niveau de chaque établissement.

Étape	Détail
Calcul du budget	Masse salariale de référence × 1,0 %
Définition des critères	Performance, positionnement marché, ancienneté, potentiel
Consultation	Information de la délégation du personnel sur les critères
Attribution individuelle	Décision managériale dans le cadre du budget alloué
Minimum garanti	5 EUR (indice 100) même si le critère de performance est insuffisant
Date d'effet	1er janvier 2024
Notification	Communication individuelle au salarié du montant attribué

Le respect du budget global est contrôlé au niveau de l'établissement. Si la somme des augmentations individuelles est inférieure à l'enveloppe prévue, l'employeur est en infraction avec ses obligations conventionnelles.

Pratiques et recommandations

Demander une explication du montant individuel attribué auprès du manager ou des ressources humaines est un droit légitime du salarié, qui peut vérifier la cohérence de son augmentation avec les critères annoncés.

Solliciter la délégation du personnel pour obtenir les critères de répartition de l'enveloppe et les statistiques anonymisées de distribution permet de s'assurer de l'équité du processus.

Vérifier que le minimum garanti de 5 EUR (indice 100) a bien été appliqué sur la fiche de paie de janvier 2024 est une démarche de base pour tout salarié conventionné.

Saisir la Commission Paritaire est le recours prévu par la CCT en cas de non-respect de l'enveloppe globale ou du minimum garanti, en lien avec une répartition équitable par un établissement.

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	Définition des enveloppes salariales annuelles
Article <u>L.414-1</u> et suivants	Rôle de la délégation du personnel dans l'information salariale

L'enveloppe de 1,0 % est un engagement collectif contraignant pour l'employeur, distinct de l'indexation automatique et des revalorisations des minimums conventionnels. Le non-respect de cet engagement peut être sanctionné par la Commission Paritaire et constitue une violation de la convention collective.

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.