

# 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.

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne l'enveloppe salariale globale de 1 % de la CCT Banques en 2024 ?

L'enveloppe salariale de 1,0 % 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, avec un minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100.

### L'enveloppe est-elle une prime ponctuelle ou une revalorisation pérenne ?

L'enveloppe salariale est une revalorisation pérenne intégrée au salaire de base, et non une prime ponctuelle. Elle constitue une augmentation conventionnelle négociée qui s'ajoute à l'indexation automatique légale et aux revalorisations des minimums conventionnels par groupe.

### Quelle est l'évolution de l'enveloppe sur la durée de la CCT 2024-2026 ?

L'enveloppe évolue selon un dispositif triennal négocié : 1,0 % en 2024, 0,5 % en 2025 et 1,0 % en 2026. Cette progression est calculée sur la masse salariale de référence de chaque année et constitue un engagement collectif contraignant pour l'employeur.

### Quels critères peut utiliser l'employeur pour répartir l'enveloppe ?

L'employeur peut utiliser des critères tels que la performance, le positionnement marché, l'ancienneté ou le potentiel du salarié. Ces critères doivent être communiqués à la délégation du personnel. Le minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100 doit être respecté pour tous.

### Quels textes encadrent l'enveloppe salariale conventionnelle ?

Les articles L.162-1 et suivants (cadre légal des conventions collectives), L.162-12 (principe de faveur) et L.414-1 et suivants (rôle de la délégation du personnel dans l'information salariale) du Code du travail luxembourgeois encadrent le fonctionnement de l'enveloppe salariale.

### Sur quelle base est calculée la masse salariale de référence ?

La masse salariale de référence pour le calcul de l'enveloppe correspond à la masse salariale brute au 31 décembre de l'année précédente. Pour 2024, la base de référence est donc la masse salariale brute de l'établissement bancaire au 31 décembre 2023.

## 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. <a href="#">L.162-8</a> ) |
| 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   |
|---------------------------------|--|
| <b>Calcul du budget</b>         | Masse salariale de référence × 1,0 %                                 |
| <b>Définition des critères</b>  | Performance, positionnement marché, ancienneté, potentiel            |
| <b>Consultation</b>             | Information de la délégation du personnel sur les critères           |
| <b>Attribution individuelle</b> | Décision managériale dans le cadre du budget alloué                  |
| <b>Minimum garanti</b>          | 5 EUR (indice 100) même si le critère de performance est insuffisant |
| <b>Date d'effet</b>             | 1er janvier 2024   |
| <b>Notification</b>             | 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   |
|---|---|
| <b>Article <u>L.162-1</u> et suivants</b> | Cadre légal des conventions collectives de travail              |
| <b>Article <u>L.162-12</u></b>            | Principe de faveur entre CCT et contrat individuel              |
| <b>CCT Banques 2024-2026</b>              | Définition des enveloppes salariales annuelles                  |
| <b>Article <u>L.414-1</u> et suivants</b> | 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.