

Quels éléments composent la rémunération de base d'un salarié bancaire selon la CCT ?

Réponse courte

La rémunération de base d'un salarié bancaire selon la CCT comprend le **salaire minimum de référence** du groupe de classification (A, B, C ou D) exprimé à l'indice 100, les **augmentations issues des enveloppes salariales** annuelles et les progressions liées à la **présomption d'acquisition de compétences** pour les salariés éligibles. Ces éléments constituent le socle salarial fixe et pérenne.

S'ajoutent à cette base les **composantes complémentaires** prévues par la convention : le 13e mois s'il est prévu, la prime de fidélité versée en juin, la prime exceptionnelle de **500 EUR brut** versée en janvier 2025, et l'ajustement automatique lié à l'**indexation**. La rémunération de base sert de référence pour le calcul de la prime de fidélité, dont le plafond est fixé à **755 EUR à l'indice 100**.

Définition

La **rémunération de base** au sens de la CCT Banques désigne l'ensemble des éléments salariaux fixes et récurrents perçus mensuellement par le salarié. Elle se distingue des éléments variables (bonus discrétionnaires, commissions) qui relèvent du contrat individuel ou des politiques internes de l'établissement.

Cette rémunération de base constitue le **socle contractuel** garanti par la convention collective. Elle sert de référence pour le calcul de certaines prestations conventionnelles, notamment la prime de fidélité, et ne peut être inférieure au minimum de référence du groupe de classification du salarié, ajusté par l'indexation.

Questions fréquentes

Comment la rémunération de base sert-elle au calcul de la prime de fidélité ?

La rémunération de base sert de référence pour le calcul de la prime de fidélité, dont le plafond conventionnel est fixé à 755 EUR à l'indice 100. La prime correspond à un pourcentage de cette rémunération de base modulé selon l'ancienneté du salarié.

Quelle différence entre rémunération de base et rémunération variable ?

La rémunération de base désigne les éléments salariaux fixes et récurrents garantis par la CCT. Les éléments variables (bonus discrétionnaires, commissions, avantages en nature) relèvent du contrat individuel ou des politiques internes et ne sont pas garantis par la convention collective.

Quelles lignes vérifier sur sa fiche de paie bancaire ?

Le salarié doit vérifier que la ligne salaire de base correspond au minimum conventionnel indexé de son groupe, majoré des augmentations acquises. Les lignes prime de fidélité (juin), ajustement indiciaire et primes exceptionnelles permettent de tracer l'application complète de la CCT.

Quelles primes conventionnelles s'ajoutent à la rémunération de base ?

S'ajoutent la prime de fidélité versée en juin (plafond 755 EUR à l'indice 100), la prime exceptionnelle de 500 EUR brut versée en janvier 2025, et l'ajustement automatique lié à l'indexation. Ces éléments cumulatifs forment la rémunération conventionnelle complète.

Quels éléments composent la rémunération de base d'un salarié bancaire selon la CCT ?

La rémunération de base comprend le salaire minimum de référence du groupe (A, B, C, D) à l'indice 100, les augmentations issues des enveloppes salariales annuelles et les progressions liées à la présomption d'acquisition de compétences pour les salariés éligibles.

Quels textes encadrent la composition de la rémunération conventionnelle ?

L'article L.121-4 du Code du travail (mentions obligatoires du contrat dont la rémunération), les articles L.162-1 et suivants (cadre légal des CCT) et L.162-12 (principe de faveur) constituent le cadre juridique de la rémunération conventionnelle bancaire luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

La rémunération de base se compose de plusieurs éléments cumulatifs.

Composante	Nature	Caractère
Salaire minimum du groupe	Plancher conventionnel indexé	Fixe, mensuel
Augmentations enveloppe	Budget conventionnel annuel	Pérenne, intégré au salaire
Présomption de compétences	+1 %/an minimum pendant 10 ans	Pérenne, sous conditions
Indexation automatique	Ajustement au coût de la vie	Automatique, légal
Prime de fidélité	Pourcentage de la rémunération de base	Annuelle, en juin
Prime exceptionnelle	500 EUR brut (janvier 2025)	Ponctuelle, unique

La distinction entre éléments de base et éléments variables est importante : seuls les éléments de base sont garantis par la CCT et protégés par le principe de faveur.

Modalités pratiques

Le détail de la rémunération figure sur la fiche de paie mensuelle du salarié.

Ligne de paie	Correspondance CCT
Salaire de base	Minimum conventionnel du groupe + augmentations acquises
Ajustement indiciaire	Application du coefficient d'indexation
Prime de fidélité (juin)	Pourcentage de la rémunération de base x ancienneté
Prime exceptionnelle (janvier 2025)	500 EUR brut forfaitaire

Le salarié doit vérifier que la ligne "salaire de base" de sa fiche de paie est au moins égale au minimum conventionnel indexé de son groupe, majoré des augmentations acquises via les enveloppes salariales et la présomption de compétences.

Pratiques et recommandations

Analyser sa fiche de paie en détail permet d'identifier chaque composante de la rémunération et de vérifier la conformité aux dispositions conventionnelles.

Distinguer rémunération de base et bonus variables est essentiel car les éléments variables ne sont pas garantis par la CCT et peuvent être modifiés unilatéralement par l'employeur dans le cadre de sa politique de rémunération.

Conserver l'historique des fiches de paie et des notifications d'augmentation facilite le suivi de la progression salariale et constitue une preuve en cas de litige.

Consulter son syndicat en cas de doute sur la composition de la rémunération permet d'obtenir une analyse spécialisée et un accompagnement dans les démarches éventuelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la rémunération
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 composantes de la rémunération conventionnelle

La rémunération de base garantie par la CCT ne comprend pas les bonus variables, commissions ou avantages en nature qui relèvent du contrat individuel ou des politiques de l'établissement. Le salarié qui estime que sa rémunération de base est inférieure au minimum conventionnel dispose d'un recours devant la Commission Paritaire puis 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.