

# Quelles sanctions encourt une banque qui ne respecte pas les grilles salariales de la CCT ?

## Réponse courte

Une banque qui ne respecte pas les grilles salariales de la CCT s'expose à des **sanctions multiples**. Sur le plan civil, le salarié peut obtenir un **rappel de salaire** couvrant jusqu'à **cinq ans** d'arriérés, majoré des intérêts légaux et de possibles dommages-intérêts. Sur le plan administratif, l'**ITM** peut dresser un procès-verbal d'infraction et imposer des mesures correctrices.

La **Commission Paritaire** peut également constater le non-respect de la convention et engager une procédure de mise en conformité. En cas de récidive ou de manquement grave, l'infraction peut être qualifiée pénalement avec des amendes pouvant atteindre **2 500 EUR** en première infraction et **6 250 EUR** en cas de récidive. L'image de l'établissement auprès des partenaires sociaux et du régulateur peut être durablement affectée.

## Définition

Le **non-respect des grilles salariales conventionnelles** constitue une violation de la convention collective de travail, acte juridique ayant force obligatoire entre les parties signataires et, le cas échéant, pour l'ensemble du secteur en cas de déclaration d'obligation générale. Cette violation engage la responsabilité de l'employeur sur les plans civil, administratif et potentiellement pénal.

Les sanctions visent à la fois la **réparation du préjudice** subi par le salarié (rappel de salaire, dommages-intérêts) et la **dissuasion** de comportements non conformes (amendes administratives et pénales). Le contrôle des minima salariaux constitue la première étape de détection. Elles peuvent être cumulatives et s'appliquent indépendamment les unes des autres.

## Questions fréquentes

### Comment prévenir le non-respect des grilles salariales conventionnelles ?

Un audit salarial interne régulier permet de détecter et corriger les écarts. La formation des équipes RH aux grilles conventionnelles et aux mécanismes d'indexation réduit les erreurs de calcul. Un dialogue ouvert avec la délégation favorise la résolution amiable des différends.

### Les syndicats peuvent-ils engager une action collective ?

Oui, les syndicats signataires peuvent engager une action collective devant le tribunal du travail au nom de leurs adhérents, ce qui multiplie les conséquences financières pour l'employeur en infraction. Le non-respect des minima peut affecter l'ensemble des salariés d'un établissement.

### Quel impact réputationnel pour une banque sanctionnée ?

Une banque sanctionnée s'expose à une dégradation des relations avec les syndicats signataires, ce qui complique les négociations futures, et à une atteinte réputationnelle affectant le recrutement. L'image auprès du régulateur CSSF peut également être durablement affectée.

### Quelle est la prescription pour réclamer un rappel de salaire ?

La prescription quinquennale de l'article 2277 du Code civil s'applique aux créances périodiques comme les salaires, soit cinq années d'arriérés réclamables. Cette durée plus longue que la prescription triennale générale tient à la nature périodique récurrente des rémunérations.

### Quelles sanctions encourt une banque ne respectant pas les grilles salariales CCT ?

La banque s'expose à un rappel de salaire couvrant jusqu'à cinq ans avec intérêts légaux, des dommages-intérêts, des amendes administratives prononcées par l'ITM, voire des amendes pénales pouvant atteindre 2 500 EUR (première infraction) ou 6 250 EUR (récidive).

### Quelles sont les amendes pénales en cas de non-respect des minima ?

Les amendes pénales s'élèvent à 251-2 500 EUR pour une première infraction et 251-6 250 EUR en cas de récidive, prononcées par le tribunal correctionnel sur le fondement de l'article L.623-3 du Code du travail. L'ITM peut dresser les procès-verbaux d'infraction.

### Une banque peut-elle limiter les sanctions par une régularisation rapide ?

Oui, l'employeur mis en demeure qui régularise rapidement la situation peut limiter les conséquences financières et préserver la relation de confiance avec les partenaires sociaux. La documentation des corrections apportées démontre la bonne foi et limite les risques de sanctions aggravées.

## Conditions d'exercice

Les sanctions varient selon la nature et la gravité du manquement.

| Type de sanction                           | Détail  | Instance compétente        |
|--|---|----------------------------|
| Rappel de salaire                          | Arriérés sur 5 ans maximum + intérêts légaux        | Tribunal du travail        |
| Dommages-intérêts                          | Préjudice moral et financier                        | Tribunal du travail        |
| Amende administrative                      | Constat d'infraction par l'ITM                      | ITM                        |
| Amende pénale (1 <sup>re</sup> infraction) | 251 à 2 500 EUR                                     | Tribunal correctionnel     |
| Amende pénale (récidive)                   | 251 à 6 250 EUR                                     | Tribunal correctionnel     |
| Mise en conformité                         | Obligation de régulariser sous délai                | Commission Paritaire / ITM |
| Atteinte réputationnelle                   | Impact sur les relations sociales et le recrutement | Partenaires sociaux        |

L'accumulation de manquements peut conduire à une dégradation des relations avec les syndicats signataires et compliquer les négociations futures.

## Modalités pratiques

La procédure de sanction suit un parcours progressif.

| Étape                               | Action   | Délai indicatif      |
|-------------------------------------|--|----------------------|
| <b>Constat</b>                      | Identification du non-respect par le salarié, la délégation ou l' <u>ITM</u> | Variable             |
| <b>Mise en demeure</b>              | Demande de régularisation adressée à l'employeur                             | 15 à 30 jours        |
| <b>Saisine Commission Paritaire</b> | Médiation et recherche de solution amiable                                   | 1 à 3 mois           |
| <b>Plainte <u>ITM</u></b>           | Contrôle formel et procès-verbal   | 1 à 6 mois           |
| <b>Action judiciaire</b>            | Saisine du tribunal du travail   | Variable             |
| <b>Prescription</b>                 | 5 ans pour le rappel de salaire (créances périodiques)                       | Art. 2277 Code civil |

L'employeur mis en demeure qui régularise rapidement la situation peut limiter les conséquences financières et préserver la relation de confiance avec les partenaires sociaux.

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place un audit salarial interne** régulier permet de détecter et corriger les écarts avant qu'ils ne donnent lieu à des réclamations.

**Former les équipes RH** aux grilles conventionnelles et aux mécanismes d'indexation réduit le risque d'erreurs de calcul pouvant être assimilées à un non-respect de la CCT.

**Documenter les corrections** apportées en cas de régularisation démontre la bonne foi de l'employeur et limite les risques de sanctions aggravées.

**Maintenir un dialogue ouvert** avec la délégation du personnel et les syndicats signataires favorise la résolution amiable des différends avant escalade vers le tribunal du travail.

## Cadre juridique

| Référence                                 | Objet   |
|---|---|
| <b>Article <u>L.162-1</u> et suivants</b> | Force obligatoire des conventions collectives                 |
| <b>Article <u>L.162-12</u></b>            | Principe de faveur entre CCT et contrat individuel            |
| <b>Article 2277 Code civil</b>            | Prescription quinquennale des créances périodiques (salaires) |
| <b>Article <u>L.623-3</u></b>             | Sanctions pénales en matière d'emploi                         |
| <b>Livre VI du Code du travail</b>        | Pouvoirs de contrôle et de sanction de l' <u>ITM</u>          |
| <b>CCT Banques 2024-2026</b>              | Grilles salariales et rôle de la Commission Paritaire         |

Le non-respect des minima conventionnels constitue une infraction grave pouvant affecter l'ensemble des salariés d'un établissement. Les syndicats signataires peuvent engager une action collective devant le tribunal du travail au nom de leurs adhérents, ce qui multiplie les conséquences financières pour l'employeur en infraction.

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.