

La prime de fidélité bancaire a-t-elle été revalorisée par la CCT 2024-2026 ?

Réponse courte

Oui, la CCT 2024-2026 a revalorisé la prime de fidélité de **5 %** dans certaines tranches d'ancienneté. Cette revalorisation s'applique aux pourcentages de calcul de la prime, augmentant ainsi le montant versé pour les salariés des tranches concernées. Le **plafond** de la prime reste fixé à **755 EUR à l'indice 100**, inchangé par rapport à la convention précédente.

Cette amélioration témoigne de la volonté des partenaires sociaux de **renforcer la reconnaissance** de la fidélité des salariés au sein des établissements bancaires. Elle s'inscrit dans un ensemble de mesures de la CCT 2024-2026 visant à améliorer les conditions de rémunération, aux côtés des enveloppes salariales, de la prime exceptionnelle de **500 EUR brut** et de l'extension de la présomption de compétences.

Définition

La **revalorisation de la prime de fidélité** consiste en une augmentation des pourcentages applicables à certaines tranches d'ancienneté dans le barème de calcul de la prime. Cette amélioration conventionnelle a été négociée entre l'ABBL et les syndicats signataires (ALEBA, OGBL, LCGB) dans le cadre des négociations de la CCT 2024-2026.

La revalorisation de 5 % s'applique **sélectivement** à certaines tranches et non à l'ensemble du barème. Cela signifie que tous les salariés ne bénéficient pas de la même amélioration : seuls ceux dont la tranche d'ancienneté a été revalorisée voient leur prime augmenter.

Conditions d'exercice

La revalorisation de la prime de fidélité s'inscrit dans les améliorations apportées par la CCT 2024-2026.

Amélioration CCT 2024-2026	Détail
Revalorisation prime de fidélité	+5 % sur certaines tranches d'ancienneté
Plafond prime de fidélité	Maintenu à 755 EUR ind. 100
Enveloppes salariales	1,0 % / 0,5 % / 1,0 % sur 2024-2026
Prime exceptionnelle	500 EUR brut en janvier 2025
Présomption de compétences	Extension de 8 à 10 ans
Revalorisation minimums	+4 % (A), +2 % (B), +1 % (C et D)

Le barème complet de la prime de fidélité (Art. 15.4 CCT 2024-2026) est le suivant.

Ancienneté	Pourcentage
2 ans	25 %
3 ans	30 %
4 ans	40 %
5 ans	50 %
6-7 ans	60 %
8-9 ans	65 %
10 ans	70 %
11 ans	75 %
12-13 ans	80 %
14-15 ans	85 %
16 ans et plus	90 %

La revalorisation s'ajoute aux autres mécanismes de progression salariale et est effective dès l'entrée en vigueur de la CCT au 1er janvier 2024.

Modalités pratiques

L'impact de la revalorisation dépend de la tranche d'ancienneté du salarié.

Situation	Impact
Tranche revalorisée	Pourcentage majoré de 5 % ? prime plus élevée
Tranche non revalorisée	Pourcentage inchangé
Proche du plafond	La revalorisation peut être limitée par le plafond
Déjà au plafond	Pas d'impact (le plafond n'est pas modifié)

Le salarié doit vérifier si sa tranche d'ancienneté fait partie de celles revalorisées par la CCT 2024-2026 en consultant le texte conventionnel ou en s'adressant à son syndicat.

Pratiques et recommandations

Vérifier si sa tranche d'ancienneté fait partie de celles revalorisées est la première démarche à effectuer pour évaluer l'impact de la CCT 2024-2026 sur sa prime de fidélité.

Comparer les montants de la prime avant et après la revalorisation permet de quantifier l'amélioration concrète.

Consulter les syndicats signataires pour obtenir le détail complet des tranches concernées par la revalorisation de 5 %.

Prendre en compte l'ensemble des avancées de la CCT 2024-2026 (enveloppes, prime exceptionnelle, présomption de compétences) pour évaluer la progression globale de sa rémunération.

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	Revalorisation de 5 % de certaines tranches de la prime de fidélité

La revalorisation de 5 % ne concerne que certaines tranches d'ancienneté spécifiques et non l'ensemble du barème. Le plafond de 755 EUR à l'indice 100 n'a pas été modifié. L'impact net de la revalorisation dépend de la tranche d'ancienneté du salarié et de son niveau de rémunération par rapport au plafond.

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.