

# Quel changement la CCT 2024-2026 a-t-elle apporté à la durée de la présomption de compétences ?

## Réponse courte

La CCT 2024-2026 a **étendu la durée** de la présomption d'acquisition de compétences de **8 à 10 ans**. Cette modification majeure accorde aux salariés éligibles **deux années supplémentaires** de progression salariale garantie de **1 % par an** minimum. L'extension bénéficie rétroactivement aux salariés entrés dans le secteur depuis **2018** dont la période initiale de 8 ans n'était pas encore écoulée au 1er janvier 2024. Les autres paramètres du dispositif restent inchangés : taux de 1 % minimum et plafonnement au seuil du groupe fonctionnel.

## Définition

L'**extension de 8 à 10 ans** de la présomption de compétences constitue l'une des avancées de la CCT 2024-2026 négociées dans la CCT Banques 2024-2026 entre l'ABBL et les syndicats signataires (ALEBA, OGBL, LCGB). Cette modification prolonge la période pendant laquelle le salarié bénéficie d'une **progression salariale automatique**, renforçant l'attractivité du secteur bancaire luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Cette extension peut-elle être réduite par accord d'entreprise ?

Non, la CCT 2024-2026 prévoit un minimum conventionnel de 10 ans qui ne peut être remis en cause par un accord d'entreprise moins favorable. Le principe de faveur de l'article L.162-12 du Code du travail luxembourgeois protège ce droit acquis des salariés bancaires éligibles.

### Comment recenser les salariés impactés par l'extension ?

Les services RH doivent identifier les salariés dont la période de 8 ans devait se terminer entre 2024 et 2026, mettre à jour la date de fin de présomption dans le SIRH pour ajouter 2 années supplémentaires, et informer individuellement les salariés concernés par lettre.

### L'extension à 10 ans s'applique-t-elle rétroactivement ?

Oui, l'extension bénéficie rétroactivement aux salariés entrés dans le secteur depuis 2018 dont la période initiale de 8 ans n'était pas encore écoulée au 1er janvier 2024. Un salarié entré en 2018 bénéficie désormais de la présomption jusqu'en 2028 au lieu de 2026.

### Les autres paramètres de la présomption ont-ils été modifiés ?

Non, les autres paramètres restent inchangés : le taux de 1 %/an minimum est maintenu, ainsi que le plafonnement au seuil du groupe fonctionnel. Seule la durée a été prolongée de 2 ans, passant de 8 à 10 ans à compter de l'entrée dans le secteur.

### Quel changement la CCT 2024-2026 a-t-elle apporté à la présomption de compétences ?

La CCT 2024-2026 a étendu la durée de la présomption d'acquisition de compétences de 8 à 10 ans. Cette modification accorde aux salariés éligibles deux années supplémentaires de progression salariale garantie de 1 %/an minimum dans le secteur bancaire luxembourgeois.

### Quel impact financier pour les établissements bancaires ?

L'extension représente un coût additionnel correspondant à deux années supplémentaires de progression garantie. Les budgets prévisionnels de masse salariale doivent intégrer ces deux années supplémentaires. Les projections financières pluriannuelles doivent être adaptées pour tenir compte de l'impact cumulé.

## Conditions d'exercice

L'extension de durée s'applique selon des modalités précises.

Aspect	Avant CCT 2024-2026	Depuis CCT 2024-2026
Durée	8 ans	10 ans
Taux annuel	1 % minimum	1 % minimum (inchangé)
Plafond	Seuil du groupe	Seuil du groupe (inchangé)
Date d'effet	—	1er janvier 2024
Effet rétroactif	—	Oui, pour les salariés dont la période de 8 ans n'était pas écoulée

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'extension nécessite une actualisation des processus RH.

Étape	Détail
Recensement	Identifier les salariés dont la période de 8 ans devait se terminer entre 2024 et 2026
Mise à jour SIRH	Modifier la date de fin de présomption pour ajouter 2 années supplémentaires
Communication	Informers individuellement les salariés concernés de l'extension de leurs droits
Exemple concret	Salarié entré en 2018 : fin prévue en 2026 ? désormais 2028
Nouveau calcul	Salarié entré en 2020 : fin prévue en 2028 ? désormais 2030

## Pratiques et recommandations

**Recenser** immédiatement tous les salariés impactés par l'extension pour mettre à jour les échéances dans le système de gestion RH. **Communiquer** positivement cette avancée auprès des équipes comme un renforcement de la politique de fidélisation. **Vérifier** que les budgets prévisionnels de masse salariale intègrent bien les deux années supplémentaires de progression garantie. **Adapter** les projections financières pluriannuelles pour tenir compte de l'impact cumulé de l'extension sur les charges de personnel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Extension de la présomption de 8 à 10 ans
<b>Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail</b>	Cadre des conventions collectives
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Principe de faveur

L'extension de 8 à 10 ans représente un coût additionnel pour les établissements bancaires mais renforce la fidélisation des talents dans un secteur concurrentiel. Un salarié entré en 2018 dont la présomption devait cesser fin 2025 (8 ans) bénéficie désormais du dispositif jusqu'à fin 2027 (10 ans). Cette mesure ne peut être remise en cause par un accord d'entreprise moins favorable.

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.