

# Un accord d'entreprise peut-il déroger à la CCT Banques ?

## Réponse courte

Un accord d'entreprise conclu au sein d'une banque membre de l'ABBL ne peut pas déroger à la CCT Banques dans un sens **moins favorable** au salarié. Le **principe de faveur**, consacré à l'article L.162-12 du Code du travail, impose que les dispositions les plus avantageuses pour le salarié prévalent. Un accord d'entreprise peut en revanche prévoir des conditions **plus favorables** que la convention collective sectorielle, par exemple des congés supplémentaires, des primes additionnelles ou des aménagements du temps de travail plus avantageux. La CCT Banques constitue un **plancher conventionnel** en dessous duquel aucun accord subordonné ne peut descendre.

## Définition

Un **accord d'entreprise** (ou accord subordonné) est un accord négocié entre l'employeur et la délégation du personnel ou les syndicats au niveau d'un établissement bancaire, dans le respect de la hiérarchie des normes. Il complète la CCT sectorielle sur des sujets spécifiques à l'entreprise. Le **principe de faveur** signifie que, en cas de conflit entre deux normes, la disposition la plus favorable au salarié s'applique, conformément à l'article L.162-12 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

La hiérarchie entre CCT sectorielle et accord d'entreprise suit les règles suivantes.

Critère	Détail
<b>Principe</b>	L'accord d'entreprise ne peut déroger à la CCT que dans un sens plus favorable
<b>Plancher</b>	La CCT Banques fixe les minima (salaires, congés, primes, formation)
<b>Dérogation favorable</b>	Autorisée : congés supplémentaires, primes additionnelles, avantages sociaux
<b>Dérogation défavorable</b>	Interdite et frappée de nullité
<b>Négociation</b>	Entre l'employeur et la délégation du personnel ou les syndicats présents

## Modalités pratiques

L'articulation entre CCT et accord d'entreprise s'applique concrètement comme suit.

Aspect	Détail
Rédaction	L'accord d'entreprise doit mentionner sa conformité à la CCT Banques
Dépôt	Dépôt à l' <u>ITM</u> conformément à l'article <u>L.162-5</u> du Code du travail
Contrôle	L' <u>ITM</u> vérifie la conformité de l'accord au plancher conventionnel
Effet	L'accord s'applique à l'ensemble du personnel visé par son champ d'application
Révision	Possible à chaque renouvellement, sans descendre en dessous de la CCT

## Pratiques et recommandations

**Vérifier systématiquement** que tout accord d'entreprise respecte les minima de la CCT Banques avant sa signature. Une clause dérogatoire moins favorable serait nulle de plein droit et pourrait exposer l'employeur à des réclamations individuelles ou collectives.

**Impliquer la délégation du personnel** dans la négociation des accords d'entreprise pour garantir la conformité et l'adhésion des salariés. Les accords complémentaires sont fréquents dans le secteur bancaire, notamment pour les politiques de télétravail, les bonus ou les avantages en nature.

**Conserver une traçabilité** de l'ensemble des accords conclus et s'assurer que les RH disposent d'un tableau comparatif entre les dispositions de la CCT et celles de l'accord d'entreprise.

## Cadre juridique

Les textes suivants régissent l'articulation entre CCT et accord d'entreprise.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire des CCT et principe de faveur
Art. <u>L.162-7</u> Code du travail	Accords subordonnés
Art. <u>L.162-5</u> Code du travail	Dépôt et entrée en vigueur des conventions
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Plancher conventionnel sectoriel

Le principe de faveur s'apprécie **avantage par avantage** et non globalement. Un accord d'entreprise peut donc être moins favorable sur un point précis s'il est plus favorable sur l'ensemble de la matière concernée, à condition que l'appréciation globale reste en faveur du salarié. En pratique, la plupart des accords d'entreprise dans le secteur bancaire luxembourgeois améliorent les conditions de la CCT, notamment en matière de rémunération variable et de congés.

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.