

# Comment les RH d'une banque doivent-elles procéder lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT ?

## Réponse courte

Lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT Banques, les services RH doivent mener un **audit complet** des conditions de travail existantes pour identifier les écarts avec les nouvelles dispositions conventionnelles. Les ajustements portent principalement sur les **salaires minimaux**, les **enveloppes salariales**, les **primes**, les droits à la **formation** et toute nouvelle obligation conventionnelle. Les modifications doivent être appliquées dès la date d'entrée en vigueur de la convention, soit le **1er janvier 2024** pour la CCT 2024-2026. La communication auprès des salariés et la mise à jour des systèmes de paie sont des étapes essentielles.

## Définition

L'**entrée en vigueur** d'une nouvelle CCT correspond à la date à partir de laquelle ses dispositions deviennent obligatoires pour tous les employeurs et salariés couverts par son champ d'application, conformément aux exigences de la CCT Banques. La CCT entre en vigueur après son **dépôt à l'ITM** conformément à l'article L.162-5 du Code du travail. Les nouvelles dispositions se substituent automatiquement aux anciennes, y compris dans les contrats individuels existants, dans la mesure où elles sont plus favorables.

## Questions fréquentes

### Quand la CCT Banques 2024-2026 est-elle entrée en vigueur ?

La CCT Banques 2024-2026 a été signée en juillet 2024 avec une entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2024. Les ajustements salariaux et le versement des enveloppes ont donc dû être régularisés rétroactivement pour la période antérieure à la signature.

### Quelle est l'enveloppe salariale prévue pour 2024 dans la CCT Banques ?

L'enveloppe à distribuer en 2024 représente 1,0% de la masse salariale de référence, avec un minimum de 5 EUR indice 100 par salarié. Elle constitue un mécanisme de revalorisation collective négocié entre l'ABBL et les syndicats signataires de la CCT 2024-2026.

### Quelle prime exceptionnelle est versée en 2025 selon la CCT Banques ?

Une prime exceptionnelle de 500 euros bruts est versée en janvier 2025 aux salariés éligibles, dans le cadre de la CCT Banques 2024-2026. Les RH doivent identifier les bénéficiaires, paramétrer le système de paie et communiquer ce versement aux équipes.

### Quelles étapes les RH doivent-elles suivre lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle CCT Banques ?

Les RH doivent réaliser un audit complet des conditions existantes, identifier les écarts avec la nouvelle CCT, chiffrer l'impact budgétaire, ajuster salaires et primes, communiquer aux salariés et à la délégation, mettre à jour les systèmes de paie et actualiser les supports d'information.

### Quelles revalorisations salariales prévoit la CCT Banques 2024-2026 par groupe ?

La CCT prévoit des revalorisations différenciées selon les groupes : +4% pour le groupe A, +2% pour le groupe B, et +1% pour les groupes C et D. Ces hausses s'appliquent aux minimaux conventionnels et imposent un audit des salaires existants.

## Quelles sont les innovations majeures de la CCT Banques 2024-2026 ?

Les innovations majeures incluent l'augmentation du budget formation de 10%, l'extension de la présomption d'acquisition de compétences de 8 à 10 ans, les revalorisations différenciées par groupe et la prime exceptionnelle de 500 EUR en janvier 2025. Ces évolutions nécessitent une adaptation des politiques.

## Conditions d'exercice

Le déploiement d'une nouvelle CCT implique les étapes suivantes.

Phase	Action
Analyse	Comparaison point par point entre l'ancienne et la nouvelle CCT
Identification	Repérage des écarts (salaires, primes, congés, formation)
Chiffrage	Calcul de l'impact budgétaire des nouvelles dispositions
Mise en conformité	Ajustement des salaires, primes et avantages
Communication	Information des salariés et de la délégation du personnel

## Modalités pratiques

Le calendrier de mise en oeuvre pour la CCT 2024-2026 s'organise comme suit.

Action	Échéance
Audit des salaires	Vérifier la conformité aux nouveaux minimaux par groupe (A : +4%, B : +2%, C/D : +1%)
Enveloppe 2024	Distribuer 1,0% de la masse salariale de référence (min. 5 EUR ind. 100/salarié)
Prime 2025	Verser 500 EUR brut en janvier 2025 aux salariés éligibles
Formation	Garantir 16h minimum/an par salarié (hors formations obligatoires)
Systèmes de paie	Mettre à jour les barèmes, primes de fidélité et paramètres de calcul
Affichage	Actualiser les panneaux d'affichage et l'intranet avec la nouvelle CCT

## Pratiques et recommandations

**Constituer une équipe projet** dédiée à la mise en oeuvre de la nouvelle CCT, incluant les RH, la paie, le juridique et la direction financière. La complexité des ajustements justifie une approche coordonnée.

**Communiquer de manière transparente** avec les salariés, notamment via la remise d'un exemplaire, sur les changements introduits par la nouvelle convention, en particulier les revalorisations salariales, la prime exceptionnelle et l'extension de la présomption d'acquisition de compétences de 8 à 10 ans.

**Documenter l'ensemble des ajustements** réalisés et conserver une trace des comparaisons entre ancienne et nouvelle CCT pour faciliter les contrôles ultérieurs de l'ITM ou les échanges avec la délégation du personnel.

## Cadre juridique

Les textes suivants encadrent l'entrée en vigueur des conventions collectives.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-5</u> Code du travail	Dépôt et entrée en vigueur des conventions collectives
Art. <u>L.162-9</u> Code du travail	Durée de validité des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire et principe de faveur
CCT Banques 2024-2026	Dispositions conventionnelles applicables

La CCT Banques 2024-2026 a été signée en juillet 2024 avec une entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2024. Les ajustements salariaux et le versement des enveloppes doivent donc être **régularisés rétroactivement** pour la période antérieure à la signature. Le budget de formation augmenté de 10% et l'extension de la présomption d'acquisition de compétences à 10 ans constituent les innovations majeures nécessitant une adaptation des politiques internes.

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.