

Comment la convention collective bancaire accompagne-t-elle les transformations réglementaires européennes ?

Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 accompagne les transformations réglementaires européennes principalement à travers le renforcement de la **formation professionnelle**. Le budget de formation a été augmenté de **10%** et l'allocation individuelle fixée à **16 heures par an** pour permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles exigences (DORA, MiCA, AI Act, directive anti-blanchiment). La **co-responsabilité** employeur/salarié en matière de formation est formalisée dans la convention. L'article L.162-12 du Code du travail impose d'ailleurs que toute CCT traite de la politique de formation, incluant l'accroissement des possibilités de développement des compétences.

Définition

Les **transformations réglementaires européennes** impactant le secteur bancaire luxembourgeois incluent les nouvelles exigences en matière de résilience opérationnelle numérique (DORA), de crypto-actifs (MiCA), de finance durable (SFDR, taxonomie), d'intelligence artificielle (AI Act) et de lutte contre le blanchiment. Ces réglementations imposent de nouvelles compétences aux salariés et nécessitent un effort de **formation continue** que la CCT Banques soutient par des dispositifs de digitalisation conventionnels.

Questions fréquentes

Comment intégrer la veille réglementaire dans la politique de formation bancaire ?

La veille réglementaire doit être intégrée dans le plan de formation annuel pour anticiper les besoins en compétences. Le décalage entre l'adoption d'un texte européen et sa transposition nationale offre un temps de préparation à exploiter, notamment via les services RH et conformité.

Comment la CCT Banques 2024-2026 répond-elle aux nouvelles réglementations européennes ?

La CCT Banques accompagne les transformations réglementaires européennes principalement par la formation : budget augmenté de 10%, allocation individuelle de 16 heures par an, présomption d'acquisition de compétences sur 10 ans. La co-responsabilité employeur/salarié favorise l'adaptation aux exigences DORA, MiCA, AI Act.

La CCT Banques anticipe-t-elle chaque réglementation européenne spécifique ?

Non, la CCT ne peut pas anticiper chaque réglementation, mais elle met en place un cadre général de formation suffisamment souple pour s'adapter. Le secteur bancaire luxembourgeois étant exposé aux réglementations européennes, la formation continue est un enjeu stratégique.

La montée en compétences réglementaires peut-elle justifier un changement de classification ?

Oui, l'acquisition de compétences nouvelles liées à la réglementation européenne peut justifier une évolution de groupe. Il est recommandé de valoriser cette montée en compétences dans les évaluations annuelles et les discussions sur la classification, en lien avec les barèmes conventionnels.

Les formations réglementaires sont-elles imputées sur l'allocation individuelle CCT ?

Non, les formations réglementaires obligatoires sont financées séparément par l'employeur et ne réduisent pas le droit du salarié à son allocation individuelle de 16 heures par an. Cette distinction garantit que les salariés conservent un budget pour leur développement personnel et professionnel.

Quelles réglementations européennes impactent les métiers bancaires luxembourgeois ?

Les transformations européennes incluent DORA (résilience opérationnelle numérique), MiCA (crypto-actifs), SFDR et taxonomie (finance durable), AI Act (intelligence artificielle) et la directive anti-blanchiment. Chacune impose de nouvelles compétences et nécessite un effort de formation continue soutenu par la CCT.

Conditions d'exercice

Les dispositifs conventionnels d'accompagnement des évolutions réglementaires sont les suivants.

Dispositif	Détail
Budget formation	+10% par rapport à la CCT précédente
Allocation individuelle	16h/an minimum par salarié
Présomption compétences	1% par an pendant 10 ans (entrée depuis 2018)
Outplacement	5 000-8 000 EUR en cas de licenciement économique
Co-responsabilité	Obligation partagée employeur/salarié

Modalités pratiques

L'adaptation aux nouvelles réglementations s'organise comme suit.

Action	Détail
Veille réglementaire	Suivi des évolutions par les RH et le service conformité
Plan de formation	Intégration des nouvelles exigences dans le plan annuel
Formations obligatoires	Financées par l'employeur, hors allocation CCT de 16h
Certification	Encouragement à l'obtention de certifications sectorielles
Évaluation	Mesure de l'impact des formations sur les compétences réglementaires

Pratiques et recommandations

Intégrer la veille réglementaire dans le plan de formation annuel pour anticiper les besoins en compétences liés aux nouvelles réglementations européennes. Le décalage entre l'adoption d'un texte européen et sa transposition nationale offre un temps de préparation qu'il faut exploiter.

Distinguer les formations réglementaires obligatoires (qui ne doivent pas être imputées sur l'allocation individuelle de 16h) des formations complémentaires que le salarié peut choisir dans le cadre de son développement professionnel.

Valoriser la montée en compétences réglementaire dans les évaluations annuelles et les discussions sur la classification, notamment en matière de transparence salariale. L'acquisition de compétences nouvelles liées à la réglementation européenne peut justifier une évolution de groupe.

Cadre juridique

Les textes suivants encadrent l'accompagnement des transformations réglementaires.

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Formation professionnelle et co-responsabilité
Art. <u>L.162-12</u>, par. 4, 2° Code du travail	Politique de formation dans la convention collective
Art. <u>L.162-12</u>, par. 2, 5° Code du travail	Système de salaires par catégories professionnelles

La CCT Banques ne peut pas anticiper chaque réglementation européenne spécifique, mais elle met en place un **cadre général** de formation suffisamment souple pour s'adapter aux évolutions. Le secteur bancaire luxembourgeois, en tant que place financière internationale, est particulièrement exposé aux réglementations européennes et la formation continue constitue un enjeu stratégique pour la compétitivité des établissements et l'employabilité des salariés.

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.