

Comment la CCT Banques traite-t-elle l'égalité de rémunération entre hommes et femmes ?

Réponse courte

La **CCT Banques 2024-2026** ne contient pas de dispositions spécifiques sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, mais elle s'inscrit dans le cadre légal des articles **L.241-1 et suivants** du Code du travail qui interdisent toute **discrimination fondée sur le sexe**, y compris en matière de rémunération. Le principe d'**égalité de rémunération** pour un même travail ou un travail de même valeur est une obligation impérative. La classification en **4 groupes** (A à D) de la CCT fournit un cadre objectif de rémunération, mais les enveloppes salariales individualisées laissent une marge d'appréciation qui doit être exercée sans discrimination. La directive (UE) 2023/970 sur la **transparence salariale**, à transposer d'ici juin 2026, renforcera ces obligations avec des mécanismes de reporting et de contrôle des écarts salariaux.

Définition

L'**égalité de rémunération entre hommes et femmes** est un principe fondamental du droit du travail luxembourgeois consacré par l'article **L.241-1** du Code du travail. Il interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération, pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une **valeur égale**. Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments de la rémunération : salaire de base, primes, avantages en nature, enveloppes salariales et tout autre avantage payé directement ou indirectement.

Conditions d'exercice

Le cadre applicable à l'égalité salariale dans les banques combine les dispositions suivantes.

Obligation	Source	Contenu
Non-discrimination salariale	Art. L.241-1 Code du travail	Interdiction des écarts injustifiés entre sexes
Égalité de traitement	Art. L.241-1 et s. Code du travail	Toutes les conditions de travail, y compris la rémunération
Classification objective	CCT Banques, art. 4 groupes	Grille de rémunération par groupe fonctionnel
Enveloppes salariales	CCT Banques	Distribution selon des critères définis par chaque établissement
Transparence future	Directive (UE) 2023/970	Reporting des écarts H/F (transposition 2026)

Modalités pratiques

L'application du principe d'égalité salariale dans les banques nécessite les actions suivantes.

Élément	Détail
Audit salarial	Analyse des écarts de rémunération par sexe et groupe
Critères objectifs	Distribution des enveloppes sur des critères non discriminatoires
Documentation	Justification écrite des décisions salariales individuelles
Reporting	Préparation au reporting obligatoire (directive 2023/970)
Recours	Possibilité de saisir le tribunal du travail en cas de discrimination

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit salarial annuel comparant les rémunérations par sexe, groupe de classification et ancienneté permet d'identifier et de corriger les écarts injustifiés avant qu'ils ne deviennent systémiques. Cet audit doit couvrir l'ensemble des composantes de la rémunération.

Formaliser les critères de distribution des enveloppes salariales, en lien avec la [consultation sur l'enveloppe](#), dans un document interne accessible garantit la transparence et protège l'employeur en cas de contestation. Les critères doivent être objectifs, mesurables et non discriminatoires.

Préparer la transposition de la directive 2023/970 en cartographiant dès maintenant les emplois de « même valeur » et en structurant les systèmes de rémunération sur des critères objectifs et neutres du point de vue du genre.

Cadre juridique

L'égalité de rémunération dans le secteur bancaire repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations (transposition 2026)
Art. L.162-12 Code du travail	Contenu des conventions collectives
CCT Banques 2024-2026	Convention collective du secteur bancaire

La classification en 4 groupes de la CCT Banques constitue une base objective pour la rémunération, mais ne suffit pas à elle seule à garantir l'égalité salariale. Les enveloppes individualisées et les primes discrétionnaires doivent faire l'objet d'une vigilance particulière. La transposition de la directive 2023/970 imposera des obligations de reporting qui rendront les écarts plus visibles et donc plus difficiles à justifier.

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.