

Quelles sont les obligations RSE des banques selon la CCT 2024-2026 ?

Réponse courte

L'article 40 de la CCT Banques 2024-2026 impose aux banques de mettre en oeuvre des mesures de **responsabilité sociale des entreprises** (RSE) en consultation avec la **délégation du personnel**. Ces mesures couvrent un large éventail : **guide de retour** après longue absence, **priorité de réembauche** après 78 ou 104 semaines de maladie, lutte contre les **discriminations**, promotion de la **diversité** de genre et de capacité physique incluant la gestion du **handicap**, formation continue, télétravail et temps partiel.

La CCT 2024-2026 a introduit de **nouvelles obligations** : mesures **climatiques**, **prime de covoiturage**, prime de **transports en commun**, formations en **mobilité durable**, gestion des **maladies de longue durée**, du **handicap** et **maintien des seniors dans l'emploi**. Ces dispositions sont négociées avec la délégation et élargissent la démarche RSE par rapport aux versions précédentes.

Définition

La **responsabilité sociale des entreprises** (RSE) désigne l'ensemble des actions volontaires et obligatoires par lesquelles une entreprise intègre les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités. La **priorité de réembauche** est le droit pour un salarié dont le contrat a pris fin après une longue maladie d'être recruté en priorité si un poste se libère. Le **guide de retour** est un protocole d'accompagnement du salarié reprenant le travail après une absence prolongée.

Conditions d'exercice

Les mesures RSE obligatoires de la CCT Banques se répartissent comme suit.

Domaine	Mesure
Retour après absence	Guide de retour après longue maladie
Réembauche	Priorité après 78 semaines / 104 semaines de maladie
Diversité	Promotion de la diversité de genre et de capacité physique
Discrimination	Lutte active contre toutes les discriminations
Climat (nouveau)	Mesures climatiques au niveau de l'entreprise
Mobilité (nouveau)	Prime covoiturage, prime transports en commun, formations mobilité durable
Santé (nouveau)	Gestion des maladies de longue durée et du handicap
Seniors (nouveau)	Maintien des seniors dans l'emploi

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des mesures RSE implique les actions suivantes.

Élément	Détail
Consultation	Obligatoire avec la délégation du personnel
Guide de retour	Protocole structuré pour les reprises après longue absence
Prime covoiturage	Montant et conditions définis au niveau de l'entreprise
Prime transports en commun	Couverture train et bus
Formation continue	Budget de 1,65 % de la masse salariale
Télétravail	Compensation minimale de 3 EUR (ind. 100) par mois
Suivi	Bilan RSE périodique avec la délégation

Pratiques et recommandations

Élaborer un plan RSE structuré intégrant l'ensemble des mesures conventionnelles, avec un calendrier de déploiement et des indicateurs de suivi, permet de démontrer la conformité à la CCT et de valoriser les actions auprès des salariés et des parties prenantes.

Impliquer la délégation du personnel dès la conception des mesures RSE, notamment pour les nouvelles dispositions sur le climat et la mobilité durable, favorise l'adhésion des salariés et garantit la prise en compte de leurs attentes concrètes.

Mettre en place un programme seniors incluant aménagement des horaires, accès facilité à la formation et accompagnement vers la retraite répond à l'obligation de maintien des seniors dans l'emploi et anticipe les enjeux démographiques du secteur bancaire.

Cadre juridique

Les obligations RSE du secteur bancaire reposent sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 40 CCT Banques 2024-2026	Responsabilité sociale des entreprises
Art. 27 CCT Banques 2024-2026	Règlements internes (déconnexion, télétravail, harcèlement)
Art. 13 CCT Banques 2024-2026	Sécurisation du parcours professionnel et maintien dans l'emploi
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Plans d'égalité et de diversité

La CCT 2024-2026 marque un tournant dans l'approche RSE du secteur bancaire luxembourgeois en y intégrant pour la première fois des mesures climatiques et de mobilité durable. L'obligation de consulter la délégation du personnel sur l'ensemble de ces mesures garantit une gouvernance sociale partagée et distingue ces obligations conventionnelles des simples engagements volontaires.

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.