

Que se passe-t-il si un salarié de banque n'a pas reçu d'augmentation depuis 3 ans ?

Réponse courte

L'article 10.5 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit un **mécanisme de transparence** obligeant l'employeur à transmettre à la **délégation du personnel** le nombre et le pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle depuis **3 ans**, hors **indexation automatique** des salaires. Ce signalement statistique constitue un **indicateur d'alerte** destiné à prévenir les situations de stagnation salariale.

Ce dispositif ne crée pas un **droit automatique** à une augmentation après 3 ans. L'employeur distribue l'enveloppe salariale annuelle selon ses critères internes, avec un minimum de **5 EUR** (indice 100) par augmentation. La transparence imposée permet à la **délégation** d'identifier les salariés concernés et d'interpeller la direction. Le salarié peut solliciter un entretien avec sa hiérarchie pour comprendre les raisons de cette absence d'augmentation.

Définition

Le **signalement des non-augmentations** est un mécanisme conventionnel de transparence salariale introduit dans la CCT Banques. Il impose à l'employeur de communiquer des données statistiques à la délégation du personnel sur les salariés n'ayant pas reçu d'augmentation individuelle depuis 3 ans. L'indexation légale des salaires, appliquée automatiquement à l'ensemble des travailleurs au Luxembourg, n'est pas prise en compte dans ce calcul car elle ne constitue pas une augmentation décidée par l'employeur. La délégation peut ainsi veiller à une répartition équitable de l'enveloppe.

Conditions d'exercice

Le dispositif de transparence sur les non-augmentations repose sur plusieurs éléments.

Critère	Détail
Seuil de signalement	3 ans sans augmentation individuelle
Exclusion	L'indexation automatique des salaires n'est pas comptabilisée
Données transmises	Nombre et pourcentage de salariés concernés
Destinataire	Délégation du personnel, à titre confidentiel
Fréquence	Annuellement, dans les 3 mois suivant le paiement de l'enveloppe
Ventilation	Par groupe, ancienneté, tranche d'âge et sexe (nouveau 2024)

Modalités pratiques

La gestion des situations de stagnation salariale implique plusieurs actions concrètes.

Action	Détail
Identification	Extraire les données des salariés sans augmentation depuis 3 ans
Transmission	Communiquer les statistiques à la délégation dans les délais conventionnels
Analyse	Croiser avec les données de performance et de classification
Dialogue	Organiser un échange entre le salarié, son manager et les RH
Plan d'action	Envisager une formation, une réorientation ou une révision salariale

Pratiques et recommandations

Suivre proactivement les salariés approchant du seuil de 3 ans sans augmentation pour anticiper les discussions avec la délégation du personnel, en s'appuyant sur les données de [consultation de l'enveloppe](#).

Documenter les raisons objectives de l'absence d'augmentation pour chaque salarié concerné, notamment les résultats des évaluations de performance.

Proposer des actions de développement aux salariés identifiés, telles que des formations ou un changement de fonction, pour relancer leur progression.

Analyser les données ventilées par sexe pour détecter d'éventuels biais discriminatoires, conformément aux nouvelles exigences de transparence salariale de la CCT 2024-2026.

Utiliser l'entretien annuel de développement comme levier pour aborder les perspectives d'évolution salariale avec chaque salarié.

Cadre juridique

Le mécanisme de transparence salariale repose sur des dispositions conventionnelles articulées avec le droit commun.

Référence	Objet
Art. 10.5 de la CCT Banques 2024-2026	Signalement des salariés non augmentés depuis 3 ans
Art. 10.6 de la CCT Banques 2024-2026	Statistiques ventilées par sexe sur les rémunérations (nouveau)
Art. 15 de la CCT Banques 2024-2026	Système de rémunération et enveloppes salariales
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Contenu des conventions collectives en matière de rémunération

La CCT 2024-2026 renforce significativement la transparence salariale avec la ventilation par sexe et par tranche d'âge des données transmises à la délégation. L'enveloppe salariale annuelle varie selon les années : 1,0 % en 2024, 0,5 % en 2025 et 1,0 % en 2026. Ces enveloppes ne garantissent pas une augmentation individuelle pour chaque salarié.

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.