

# Comment fonctionne le congé syndical prévu par la CCT Banques ?

## Réponse courte

Le **congé syndical** est un droit conventionnel prévu par l'**article 24 de la CCT Banques 2024-2026**. Il s'agit d'un **congé payé** accordé aux salariés pour les **besoins et la formation syndicaux**, dont les modalités sont convenues entre la **délégation du personnel** et la **direction** de l'établissement, conformément à l'article 35.5 de la convention.

Les formations éligibles sont exclusivement celles organisées par les syndicats signataires de la CCT : **ALEBA**, **OGBL** et **LCGB**, ainsi que par les organisations syndicales **EST** et **HOT**. Ce congé s'ajoute au congé annuel légal de **26 jours** et ne peut en aucun cas être imputé sur celui-ci. Il se distingue du **congé-formation** légal prévu par les articles L.234-59 et suivants du Code du travail, qui relève d'un régime juridique distinct.

## Définition

Le **congé syndical** est un congé payé d'origine conventionnelle permettant aux salariés du secteur bancaire de participer à des activités ou formations syndicales pendant le temps de travail, sans perte de rémunération. Il est régi exclusivement par la **CCT Banques** et non par le Code du travail, ce qui en fait un avantage spécifique au secteur.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser une demande de congé syndical dans une banque ?

Le salarié ou la délégation formule la demande auprès de la direction. La validation requiert un accord entre la délégation du personnel et la direction de l'établissement. Le salarié doit fournir une attestation de participation à la formation ou activité syndicale pour justifier son absence.

### La rémunération est-elle maintenue pendant le congé syndical bancaire ?

Oui, le congé syndical est intégralement payé par l'employeur. Le salarié perçoit son salaire complet pendant la durée du congé syndical, y compris les primes habituelles. Cette rémunération sans réduction garantit que les salariés peuvent participer aux formations sans contrainte financière.

### Le congé syndical est-il imputé sur le congé annuel ?

Non, le congé syndical est un congé payé conventionnel qui s'ajoute au congé annuel légal de 26 jours et ne peut en aucun cas être imputé sur celui-ci. C'est un avantage spécifique au secteur bancaire luxembourgeois, distinct du congé-formation légal prévu par les articles L.234-59 et suivants.

### Qu'est-ce que le congé syndical prévu par la CCT Banques ?

L'article 24 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit un congé syndical payé pour les besoins et la formation syndicaux. Les modalités sont convenues entre la délégation du personnel et la direction de l'établissement. Ce congé s'ajoute au congé annuel légal de 26 jours.

### Quelle différence entre congé syndical et congé-formation légal ?

Le congé syndical est régi exclusivement par la CCT Banques (articles 24 et 35.5). Le congé-formation légal relève des articles L.234-59 et suivants du Code du travail. Les deux dispositifs obéissent à des régimes juridiques distincts et peuvent être mobilisés indépendamment l'un de l'autre.

### Quels syndicats peuvent organiser des formations éligibles au congé syndical bancaire ?

Les formations éligibles sont organisées par les syndicats signataires de la CCT (ALEBA, OGBL, LCGB) ainsi que par les organisations syndicales EST et HOT. Cette liste limitative garantit que le congé syndical est utilisé pour des formations sectorielles reconnues par les partenaires sociaux du secteur bancaire.

## Conditions d'exercice

L'octroi du congé syndical est soumis à des conditions définies par la convention collective.

Critère	Détail
Base conventionnelle	Article 24 de la CCT Banques 2024-2026
Nature	Congé payé intégralement par l'employeur
Objet	Besoins syndicaux et formation syndicale
Accord préalable	Convenu entre la délégation du personnel et la direction
Formations éligibles	Organisées par EST, HOT, ALEBA, OGBL ou LCGB
Référence procédurale	Article 35.5 de la CCT (dispositions finales)

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre du congé syndical nécessite une coordination entre les parties concernées.

Étape	Détail
Demande	Le salarié ou la délégation formule la demande auprès de la direction
Validation	Accord entre la délégation du personnel et la direction de l'établissement
Justificatif	Attestation de participation à la formation ou activité syndicale
Rémunération	Maintien intégral du salaire pendant la durée du congé
Non-imputation	Le congé syndical ne réduit pas le solde de congé annuel légal (26 jours)

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit les modalités du congé syndical dans un accord entre la délégation et la direction pour éviter toute ambiguïté sur les conditions d'octroi.

**Vérifier** que la formation demandée est bien organisée par l'un des cinq organismes éligibles (EST, HOT, ALEBA, OGBL, LCGB) avant d'accorder le congé.

**Distinguer** clairement le congé syndical conventionnel du congé-formation légal, car les deux dispositifs obéissent à des régimes juridiques différents.

**Tenir** un registre des congés syndicaux accordés, en lien avec les heures de délégation, pour assurer un suivi transparent et équitable entre les salariés.

**Inform**er les salariés de l'existence de ce droit conventionnel, notamment lors de l'intégration dans l'établissement.

## Cadre juridique

Les dispositions applicables au congé syndical combinent droit conventionnel et droit commun.

Référence	Objet
Art. 24 de la CCT Banques 2024-2026	Congé syndical payé pour besoins et formation syndicaux
Art. 35.5 de la CCT Banques 2024-2026	Modalités de mise en oeuvre du congé syndical
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre général des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur et contenu des CCT
Art. <u>L.233-4</u> du Code du travail	Durée minimale du congé annuel légal (26 jours)

Le congé syndical de la CCT Banques constitue un avantage sectoriel qui va au-delà des dispositions légales. Son octroi repose sur un accord entre délégation et direction, ce qui en fait un dispositif souple dont les modalités peuvent varier selon les établissements. Les services RH doivent veiller à appliquer ce droit de manière non discriminatoire.

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.