



ALEBA
UN SYNDICAT POUR TOUS

2024 – 2026

CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR BANCAIRE : DÉTAIL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS



+352 223 228 – 1



29, avenue Monterey, L-2163 Luxembourg



www.aleba.lu



Luxembourg, 1er août 2024

Convention Collective de Travail 2024-2026 – Informations pratiques

À: Membres de l'ABBL couverts par la convention collective des employés de banque - à l'attention du service des ressources humaines

Chers Membres,

Comme vous le savez, la nouvelle convention collective pour 2024-2026 a été approuvée lors de l'assemblée générale extraordinaire de l'ABBL qui s'est tenue le 30 juillet 2024.

Afin de mettre en œuvre les nouvelles règles et de vous informer des principaux changements, des explications détaillées de ces modifications sont fournies ci-dessous.

1. Durée de 3 ans, soit 2024 - 2026

2. Pas d'augmentation linéaire des salaires pour les années 2024-2026

Cela signifie qu'il n'y a pas d'augmentation automatique pour tous les employés.

3. Enveloppes discrétionnaires liées à la performance

• 2024

Au 1er janvier 2024, les salariés bénéficient d'une enveloppe globale de 1 % répartie à la discrétion de l'employeur (après déduction de ce qui aurait déjà été versé en 2024). Cette enveloppe est calculée par rapport au montant du salaire de référence.

A noter que, pour 2024, l'hypothèse d'acquisition de compétences est toujours incluse dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

• 2025

Au 1er janvier 2025, les salariés bénéficient d'une enveloppe globale de 0,5 % répartie à la discrétion de l'employeur. Cette enveloppe est calculée par rapport au montant du salaire de référence.

Pour 2025, l'hypothèse d'acquisition de compétences n'est pas incluse dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

• 2026

Au 1er janvier 2026, les salariés bénéficient d'une enveloppe globale de 1 % répartie à la discrétion de l'employeur. Cette enveloppe est calculée par rapport au montant du salaire de référence.

Pour 2026, l'hypothèse d'acquisition de compétences n'est pas prise en compte dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

4. Versement d'une prime exceptionnelle de 500€ en janvier 2025

Versement d'une prime exceptionnelle de 500 EUR bruts en janvier 2025 à tous les employés actifs dont le contrat n'a pas été résilié au 31 décembre 2024.

Les salariés seront rémunérés au prorata de leur temps de travail sur une période de référence allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.

5. Augmentation de la prime de fidélité

Le nouveau tableau des primes de fidélité est le suivant :

| <u>Années de service</u> | <u>% du salaire de base</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| 2 | 25% |
| 3 | 30% |
| 4 | 40% |
| 5 | 50% |
| 6 | 60% |
| 7 | 60% |
| 8 | 65% |
| 9 | 65% |
| 10 | 70% |
| 11 | 75% |
| 12 | 80% |
| 13 | 80% |
| 14 | 85% |
| 15 | 85% |
| 16 ans ou plus | 90% |

Vous constaterez qu'il a augmenté pour l'année 2 et à partir de l'année 11.

Pour les salariés concernés, l'ajustement doit être payé au plus tard en septembre 2024.

Le montant maximum du bonus reste limité à 755 EUR index 100.

6. **Ajustements salariaux uniques pour les employés qui ont rejoint l'entreprise avant 2014, en raison de l'ajustement du seuil**

La nouvelle convention collective prévoit une revalorisation salariale exceptionnelle pour les salariés :

- qui sont entrés dans l'entreprise avant 2014,
- qui font partie du même groupe de fonctions depuis l'introduction de la nouvelle classification, et

- qui ont un salaire équivalent ou supérieur à :

| | |
|---|-----|
| A | 379 |
| B | 422 |
| C | 530 |
| D | 639 |

Mais moins que :

| | |
|---|--------|
| A | 402,08 |
| B | 439,42 |
| C | 546,68 |
| D | 658,24 |

Si les conditions cumulatives énumérées ci-dessous sont remplies, le salaire de l'employé sera adapté (en fonction de son groupe) à :

| | |
|---|--------|
| A | 402,08 |
| B | 439,42 |
| C | 546,68 |
| D | 658,24 |

Cet ajustement doit être payé au plus tard en septembre 2024, avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

Dans la mesure du possible, cette augmentation doit être déduite du pourcentage de l'enveloppe globale pour l'année 2024.

7. **Hypothèse d'acquisition de compétences pour 10 ans**

La précédente convention collective prévoyait que « *Il est supposé que les employés du secteur financier acquièrent un ensemble de compétences au cours des huit (8) premières années de leur carrière à raison d'un (1) % par an jusqu'au seuil de leur groupe fonctionnel* ».

Cette hypothèse d'acquisition de compétences a été portée à dix (10) ans. Comme indiqué précédemment, pour 2024, l'hypothèse d'acquisition de compétences est comprise dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

Ce ne sera plus le cas pour 2025 et 2026.

Cette disposition est applicable avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2024.

8. **Augmentation du montant de départ et du seuil du groupe**

Les montants de départ des groupes et les seuils ont été augmentés. Nous avons augmenté les montants de départ de 4 % pour le groupe A, de 2 % pour le groupe B et de 1 % pour les groupes C et D.

Comme la présomption d'acquisition de compétences a été portée à 10 ans, il y a une différence de 10 % entre les montants de départ et les seuils pour les 4 groupes. Le nouveau tableau est donc le suivant :

| Groupes | Montant de départ | Seuil |
|---------|-------------------|--------|
| A | 364 | 402,08 |
| B | 397,8 | 439,42 |
| C | 494,9 | 546,68 |
| D | 595,9 | 658,24 |

Chaque groupe correspond à un salaire minimum garanti de référence pour un travail à temps plein.

Le nouveau montant de départ et le nouveau seuil sont applicables avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

9. Budget de 1,65% de la masse salariale de référence pour la formation

Le budget de 1,5 % a été porté à 1,65 %. Ceci est applicable avec effet rétroactif à partir du 1er janvier 2024.

10. Allocation individuelle de formation d'un minimum de 16 heures par an

Pour garantir l'employabilité, nous avons mis l'accent sur la coresponsabilité employeur/employé. Elle est désormais stipulée comme suit :

« Chaque salarié a le droit de bénéficier d'une partie du budget annuel de formation.

Afin de s'assurer que ce budget de formation est alloué à tous les salariés de l'entreprise et pas seulement à certains d'entre eux, chaque salarié a droit à une allocation individuelle de formation, équivalente à au moins 16 heures de formation par an, à l'exclusion des formations obligatoires et des formations de réorientation.

Le salarié est responsable de la gestion de son allocation individuelle de formation. Ils doivent, de manière proactive et avec le soutien de leur supérieur hiérarchique et/ou des ressources humaines, demander à bénéficier d'une formation en rapport avec à son poste actuel ou futur et/ou en rapport avec l'activité de l'entreprise.

L'allocation individuelle de formation doit être utilisée au plus tard le 31 décembre de chaque année (elle est perdue si elle n'est pas utilisée au cours de l'année).

Tout salarié doit pouvoir accéder à son allocation individuelle de formation sur simple demande ».

11. Budget d'outplacement fixé à 5 000-8 000 euros

L'article 6, qui prévoyait que « Afin de préserver l'employabilité d'un salarié licencié pour motif économique, celui-ci a le droit de bénéficier, à sa demande, d'une action de reclassement ou d'un budget de formation » a été revu en quantifiant un budget pour ce reclassement, à savoir entre 5 000 et 8 000 euros.



12. Une plus grande attention portée aux options de travail flexibles

La nouvelle convention collective met davantage l'accent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et stipule que, dans le but de promouvoir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée et d'accroître la productivité et la satisfaction des employés, chaque entreprise est encouragée à évaluer et, dans la mesure du possible, à mettre en œuvre des options de travail flexibles adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise et de ses employés.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter Elisabeth Franssen par mail (Elisabeth.franssen@abbl.lu) ou par téléphone au +352 46 36 60 - 561.

Une invitation aux réunions des membres de l'ABBL suivra en temps voulu, où nous présenterons les changements.

Cordialement,

Jerry GRBIC
Directeur général et président du conseil d'administration

Elisabeth FRANSEN
Legal Adviser



ALEBA
UN SYNDICAT POUR TOUS

CONTACTEZ-NOUS




ROMAIN AUGÉ
COORDINATION

 **+352 223 228-307**




SANDRA CARVALHO
COORDINATION

 **+352 223 228-306**



FRANÇOIS GUÉRIN
COORDINATION

 **+352 223 228-314**

L’ALEBA a participé aux négociations de la convention collective. Nos coordinateurs sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions ! N’hésitez pas à les contacter.

Note : Le présent document est une traduction en français d’une note de l’ABBL publiée le 1er août 2024 et disponible [à ce lien](#).