

Comment est déterminé le groupe de classification d'un nouveau salarié ?

Réponse courte

Le groupe de classification d'un nouveau salarié dans le secteur bancaire est déterminé par la **nature des fonctions** qu'il est appelé à exercer, et non par son diplôme ou son expérience antérieure. L'employeur évalue le niveau de responsabilité, de complexité et d'autonomie du poste pour l'attribuer à l'un des quatre groupes (A, B, C, D) prévus par la CCT Banques 2024-2026. Cette classification doit figurer dans le contrat de travail.

Le groupe attribué détermine le **salaire minimum de référence** applicable : de 364 EUR (groupe A) à 595,9 EUR (groupe D) à l'indice 100. L'employeur est libre de fixer une rémunération supérieure au minimum conventionnel mais ne peut en aucun cas proposer un salaire **inférieur**. Pour les salariés ayant rejoint le secteur financier depuis 2018, la présomption d'acquisition de compétences garantit une progression de **1 % par an** minimum pendant les 10 premières années.

Définition

La **classification à l'embauche** est le processus par lequel l'employeur attribue un groupe conventionnel au nouveau salarié en fonction des caractéristiques objectives du poste. Le **principe de classification fonctionnelle** signifie que c'est la nature du poste, et non le profil personnel du candidat, qui détermine le groupe. Le **contrat de travail** doit mentionner cette classification conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment est déterminé le groupe de classification d'un nouveau salarié ?

Le groupe est déterminé par la nature des fonctions exercées, et non par le diplôme ou l'expérience antérieure. L'employeur évalue le niveau de responsabilité, de complexité et d'autonomie du poste pour l'attribuer à l'un des quatre groupes (A, B, C, D) prévus par la CCT.

Comment justifier le choix du groupe lors de l'embauche ?

Les services RH doivent rédiger une fiche de poste détaillée, comparer avec les postes existants déjà classés, et documenter les critères objectifs ayant conduit au choix du groupe. Cette traçabilité permet de justifier la décision en cas de contestation ultérieure.

L'employeur peut-il proposer un salaire inférieur au minimum conventionnel ?

Non, l'employeur ne peut en aucun cas proposer un salaire inférieur au minimum conventionnel du groupe attribué. Le salaire peut être supérieur au minimum, jamais inférieur. Le minimum varie de 364 EUR (groupe A) à 595,9 EUR (groupe D) à l'indice 100.

La classification initiale est-elle figée pour la durée du contrat ?

Non, la classification doit évoluer avec les fonctions réellement exercées. Un salarié embauché en groupe B dont les responsabilités évoluent vers un profil groupe C doit voir sa classification ajustée. La classification fonctionnelle prime sur l'intitulé contractuel initial.

Le contrat de travail doit-il mentionner le groupe de classification ?

Oui, l'article L.121-4 du Code du travail impose la mention du groupe de classification dans le contrat de travail comme l'une des mentions obligatoires. Cette mention détermine les droits conventionnels du salarié, notamment le salaire minimum de référence applicable.

Quelle progression minimale après l'embauche dans le secteur bancaire ?

Pour les salariés ayant rejoint le secteur financier depuis 2018, la présomption d'acquisition de compétences garantit une progression de 1 % par an minimum pendant les 10 premières années. Cette progression est automatique au sein du même groupe de classification.

Conditions d'exercice

La détermination du groupe de classification à l'embauche repose sur une évaluation fonctionnelle.

Critère	Détail
Nature des fonctions	Critère principal : exécution, spécialisation, responsabilité ou direction
Niveau de complexité	Évaluation des tâches et de l'autonomie requise
Responsabilité	Encadrement d'équipe, pouvoir décisionnel, expertise
Mention contractuelle	Obligation de mentionner le groupe dans le contrat (art. L.121-4)
Salaire minimum	Plancher garanti selon le groupe attribué
Négociation	Le salaire peut être supérieur au minimum, jamais inférieur

Modalités pratiques

Le processus de classification à l'embauche comprend plusieurs étapes pour les services RH.

Étape	Détail
Fiche de poste	Rédiger une description détaillée des fonctions et responsabilités
Analyse comparative	Comparer avec les postes existants et leur classification
Attribution du groupe	Choisir le groupe (A, B, C, D) correspondant au profil du poste
Fixation du salaire	Au minimum le salaire de référence du groupe, indexé
Rédaction du contrat	Mentionner le groupe, le salaire et la référence à la CCT
Information du salarié	Expliquer la classification et les droits conventionnels associés

Pratiques et recommandations

Établir un référentiel interne de classification reliant chaque poste de la banque à un groupe conventionnel pour garantir la cohérence et l'équité des attributions.

Documenter les critères objectifs ayant conduit au choix du groupe pour chaque nouveau salarié, afin de pouvoir justifier la décision en cas de contestation.

Former les managers recruteurs aux groupes de classification et à leurs implications salariales pour éviter des engagements contractuels non conformes.

Mentionner systématiquement le groupe de classification dans le contrat de travail conformément à l'article [L.121-4](#) du Code du travail.

Informer le nouveau salarié de la présomption d'acquisition de compétences (+1 % /an pendant 10 ans) s'il rejoint le secteur financier pour la première fois depuis 2018.

Cadre juridique

La classification à l'embauche est encadrée par les dispositions suivantes.

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la qualification
Art. L.162-12 du Code du travail	Conditions d'embauchage prévues par la CCT
Art. L.162-8 du Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel visé
CCT Banques 2024-2026	Groupes de classification A, B, C, D et critères d'attribution

La classification initiale n'est pas figée : elle doit évoluer avec les fonctions réellement exercées par le salarié. Un salarié embauché en groupe B dont les responsabilités évoluent vers un profil groupe C doit voir sa classification ajustée, et peut contester si nécessaire. La présomption d'acquisition de compétences garantit par ailleurs une progression salariale minimale au sein du même groupe.

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.