

Comment se passe le passage d'un groupe à un groupe supérieur dans le secteur bancaire ?

Réponse courte

Le passage d'un groupe à un groupe supérieur dans le secteur bancaire résulte d'une **évolution significative** des fonctions exercées par le salarié. Il est formalisé par un avenant au contrat de travail mentionnant le nouveau groupe de classification et la revalorisation salariale. L'augmentation minimale ne peut être inférieure à **15 EUR** à l'indice 100 et le salaire doit au minimum atteindre le **seuil de référence** du nouveau groupe.

Ce passage n'est pas automatique et dépend d'une décision de l'employeur liée à l'évolution des responsabilités du salarié. Il peut résulter d'une **promotion**, d'une réorganisation interne ou d'une évolution progressive des missions. Le salarié peut également solliciter un reclassement s'il estime que ses fonctions effectives correspondent à un groupe supérieur. La **Commission Paritaire** est compétente pour interpréter les critères de classification en cas de désaccord.

Définition

Le **passage de groupe** désigne la reclassification d'un salarié dans un groupe conventionnel supérieur (de A vers B, de B vers C, ou de C vers D). Il traduit une reconnaissance de l'évolution des **compétences** et des responsabilités du salarié. Ce changement implique des conséquences contractuelles et salariales obligatoires, dont le respect de l'**augmentation minimale conventionnelle** de 15 EUR (indice 100).

Conditions d'exercice

Le passage à un groupe supérieur est soumis à des conditions de fond et de forme.

Condition	Détail
Évolution fonctionnelle	Les nouvelles fonctions doivent correspondre au profil du groupe supérieur
Décision employeur	Le passage résulte d'une décision de l'employeur ou d'un accord mutuel
Augmentation salariale	Minimum 15 EUR (ind. 100), plus le rattrapage du minimum du nouveau groupe
Avenant au contrat	Formalisation obligatoire par écrit
Information délégation	La délégation du personnel peut être consultée sur la politique de promotion

Modalités pratiques

Le processus de changement de groupe suit des étapes structurées dans la gestion RH.

Étape	Détail
Évaluation des fonctions	Analyse des nouvelles missions et responsabilités par le manager et les RH
Comparaison	Vérifier la correspondance avec les critères du groupe supérieur
Calcul salarial	Appliquer le minimum de 15 EUR (ind. 100) et vérifier le seuil du nouveau groupe
Rédaction avenant	Mentionner le nouveau groupe, le nouveau salaire et la date d'effet
Mise à jour paie	Intégrer les modifications dans le système de rémunération
Communication	Informar le salarié de ses nouveaux droits conventionnels

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique interne de promotion intégrant les critères de passage entre les groupes conventionnels, pour garantir la transparence et l'équité.

Anticiper les passages de groupe lors des exercices annuels d'évaluation en identifiant les salariés dont les fonctions ont évolué vers le profil d'un groupe supérieur.

Calculer précisément l'impact budgétaire du changement de groupe, en tenant compte de l'augmentation minimale de 15 EUR (ind. 100) et du nouveau seuil salarial.

Informar le salarié promu de l'ensemble de ses nouveaux droits conventionnels, y compris les incidences sur la prime de fidélité et la présomption de compétences.

Archiver les avenants et les justificatifs de reclassification pour assurer la traçabilité des décisions.

Cadre juridique

Le changement de groupe de classification est encadré par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat et modifications
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Procédure de modification substantielle du contrat
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Classification et conditions de travail dans la CCT
CCT Banques 2024-2026	Groupes A-D, augmentation minimale de 15 EUR (ind. 100)

Le passage de groupe est irréversible sauf accord mutuel du salarié et de l'employeur. Un retour à un groupe inférieur constituerait une modification substantielle du contrat de travail nécessitant le respect de la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail. Les services RH doivent veiller à la cohérence des classifications au sein de chaque service.

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.