

Un employé dont le salaire dépasse déjà le seuil de son groupe est-il concerné par les enveloppes salariales ?

Réponse courte

Oui, un salarié dont la rémunération dépasse le salaire minimum de référence de son groupe reste **pleinement éligible** aux enveloppes salariales annuelles de la CCT Banques. L'enveloppe salariale globale est un budget global qui s'applique à **tous les salariés conventionnés**, indépendamment de leur positionnement salarial par rapport au minimum de leur groupe de classification.

Le montant individuel attribué peut toutefois varier selon les **critères de répartition** définis par l'établissement. L'employeur peut tenir compte du positionnement salarial dans ses décisions d'allocation, mais ne peut exclure un salarié de toute augmentation au motif que son salaire dépasse le seuil conventionnel. Le **minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100** (pour l'enveloppe 2024) s'applique sans condition de niveau salarial.

Définition

Le **salaire minimum de référence** par groupe constitue un plancher en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, mais il ne représente pas un plafond de progression. L'**enveloppe salariale** est un dispositif distinct qui vise à assurer une progression régulière de l'ensemble des rémunérations du secteur, quel que soit le niveau de salaire individuel.

La distinction entre le minimum conventionnel et l'enveloppe salariale est fondamentale : le premier fixe un plancher absolu par groupe, tandis que la seconde constitue un budget collectif de revalorisation applicable à tous les salariés conventionnés sans exception.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il moduler l'augmentation selon le positionnement salarial ?

Oui, l'employeur peut tenir compte du positionnement salarial dans ses décisions d'allocation : un salarié bien positionné au-dessus du minimum peut recevoir moins que la moyenne. Toutefois, il ne peut être totalement exclu de l'augmentation en deçà du minimum garanti.

Le minimum garanti de 5 EUR s'applique-t-il quel que soit le salaire ?

Oui, le minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100 (pour l'enveloppe 2024) s'applique sans condition de niveau salarial. Même un salarié largement au-dessus du minimum conventionnel de son groupe a droit à ce plancher d'augmentation annuelle individuelle.

Les cadres supérieurs sont-ils éligibles aux enveloppes salariales ?

Non, les cadres supérieurs au sens de l'article L.162-8 du Code du travail sont exclus du champ conventionnel et ne bénéficient pas des enveloppes salariales de la CCT. Leur progression salariale est régie par leur contrat individuel et la politique de l'employeur.

Que faire si un salarié bien rémunéré n'a pas reçu d'augmentation ?

Le salarié peut demander une explication des critères ayant conduit à la décision et vérifier que le minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100 a bien été appliqué. En cas de non-respect, la Commission Paritaire de la CCT Banques peut être saisie.

Quelle est la différence entre minimum conventionnel et plafond salarial ?

Le minimum conventionnel par groupe est un plancher en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, mais ne représente pas un plafond de progression. L'enveloppe salariale, distincte, vise à assurer la progression de toutes les rémunérations sans plafond conventionnel.

Un salarié dépassant le minimum de son groupe est-il concerné par les enveloppes salariales ?

Oui, un salarié dont la rémunération dépasse le salaire minimum de référence de son groupe reste pleinement éligible aux enveloppes salariales annuelles de la CCT Banques. L'enveloppe est un budget global qui s'applique à tous les salariés conventionnés indépendamment de leur positionnement salarial.

Conditions d'exercice

L'éligibilité aux enveloppes salariales est indépendante du positionnement par rapport au minimum du groupe.

Situation	Éligibilité enveloppe	Minimum garanti
Salaire = minimum du groupe	Oui	5 EUR ind. 100 (2024)
Salaire > minimum du groupe	Oui	5 EUR ind. 100 (2024)
Salaire très supérieur au minimum	Oui	5 EUR ind. 100 (2024)
Cadre supérieur (art. L.162-8)	Non	Hors champ conventionnel

Critère de répartition possible	Impact
Performance individuelle	Peut moduler le montant à la hausse ou à la baisse
Positionnement marché	Peut justifier un ajustement plus ou moins important
Équité interne	Peut conduire à privilégier les salariés sous-positionnés

Modalités pratiques

L'attribution individuelle tient compte de plusieurs facteurs, le positionnement salarial n'étant que l'un d'entre eux.

Élément	Détail
Calcul individuel	Décision managériale dans le cadre du budget alloué
Plancher	Minimum garanti quelle que soit la situation salariale
Critères	Performance, responsabilités, marché, équité
Information	Notification individuelle du montant attribué
Recours	Commission Paritaire en cas de contestation

Un salarié bien positionné au-dessus du minimum conventionnel peut recevoir une augmentation inférieure à la moyenne de l'enveloppe si les critères objectifs le justifient, mais ne peut recevoir moins que le minimum garanti.

Pratiques et recommandations

Ne pas confondre minimum conventionnel et droit à l'enveloppe salariale est essentiel pour comprendre sa progression de rémunération.

Demander une explication si l'augmentation reçue est significativement inférieure à la moyenne de l'enveloppe permet d'obtenir les critères objectifs ayant conduit à la décision.

Vérifier le minimum garanti sur la fiche de paie est un droit qui s'exerce indépendamment du niveau de salaire.

Documenter ses performances et contributions tout au long de l'année renforce la position du salarié lors du cycle d'augmentation, en lien avec la présomption de compétences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.162-1</u> et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-8</u>	Exclusion des cadres supérieurs du champ conventionnel
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
CCT Banques 2024-2026	Enveloppes salariales et minimum garanti
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination dans les conditions de rémunération

L'enveloppe salariale est un droit conventionnel applicable à tous les salariés couverts par la CCT, sans condition de positionnement salarial. L'exclusion d'un salarié au seul motif que son salaire dépasse le minimum de son groupe constituerait une violation de la convention collective susceptible de recours devant la Commission Paritaire.

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.