

Qu'est-ce que la présomption d'acquisition de compétences dans la CCT Banques ?

Réponse courte

La présomption d'acquisition de compétences est un mécanisme salarial propre à la **CCT Banques** garantissant une progression minimale de **1 % par an** pour les salariés ayant rejoint le secteur financier depuis **2018**. Ce dispositif s'applique pendant les 10 premières années de carrière dans le secteur, jusqu'au seuil salarial du groupe fonctionnel du salarié. Il vise à reconnaître automatiquement la montée en compétences des collaborateurs sans condition de performance individuelle. La durée a été étendue de **8 à 10 ans** par la CCT 2024-2026, renforçant la progression salariale garantie.

Définition

La **présomption d'acquisition de compétences** est un dispositif conventionnel du secteur bancaire luxembourgeois qui présume que tout salarié acquiert progressivement des compétences au fil de son expérience professionnelle. Ce mécanisme se traduit par une augmentation salariale annuelle minimale garantie, distincte des **enveloppes salariales globales** négociées par ailleurs dans la CCT Banques 2024-2026.

Conditions d'exercice

Le bénéfice de la présomption d'acquisition de compétences est soumis à plusieurs critères cumulatifs définis par la convention collective.

Condition	Détail
Date d'entrée dans le secteur	Avoir rejoint le secteur financier à partir de 2018
Durée maximale	10 premières années de carrière dans le secteur (étendu de 8 à 10 ans par la CCT 2024-2026)
Taux minimum	1 % par an minimum appliqué sur la rémunération
Plafond	Progression jusqu'au seuil salarial du groupe fonctionnel (A, B, C ou D)
Champ d'application	Salariés des établissements membres de l'ABBL, hors cadres supérieurs (art. <u>L.162-8</u>)

Modalités pratiques

L'application de la présomption de compétences suit un processus intégré à la gestion salariale annuelle.

Étape	Détail
Calcul annuel	Augmentation de 1 % minimum appliquée automatiquement sur la rémunération de base
Vérification du plafond	Contrôle que le salaire n'a pas atteint le seuil du groupe fonctionnel
Cumul possible	Se cumule avec les enveloppes salariales globales (1 % en 2024, 0,5 % en 2025, 1 % en 2026)
Fiche de paie	Intégrée dans la rémunération de base, sans ligne distincte obligatoire
Suivi RH	Tenir un registre des progressions pour chaque salarié éligible

Pratiques et recommandations

Identifier dès l'embauche les salariés éligibles à la présomption de compétences en vérifiant leur date d'entrée dans le secteur financier. **Intégrer** le calcul de la progression dans les processus de révision salariale annuelle pour éviter tout oubli constitutif d'un manquement conventionnel. **Distinguer** clairement la présomption de compétences des enveloppes salariales globales dans la communication interne afin que les salariés comprennent les deux mécanismes. **Anticiper** l'atteinte du plafond de groupe pour les salariés proches du seuil et envisager un reclassement dans le groupe supérieur si les fonctions le justifient.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Présomption d'acquisition de compétences (1 %/an, 10 ans)
Art. L.162-1 du Code du travail	Dispositions générales sur les conventions collectives
Art. L.162-12 du Code du travail	Principe de faveur entre contrat individuel et CCT
Art. L.162-8 du Code du travail	Exclusion des cadres supérieurs du champ conventionnel

La présomption de compétences est un droit conventionnel automatique qui ne nécessite aucune demande du salarié. L'extension de 8 à 10 ans par la CCT 2024-2026 bénéficie rétroactivement aux salariés entrés depuis 2018 dont la période initiale de 8 ans n'était pas encore écoulée. Le non-respect de ce dispositif peut être contesté devant la Commission Paritaire ou le tribunal du travail.

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.