

Comment la présomption de compétences se cumule-t-elle avec les enveloppes salariales globales ?

Réponse courte

La présomption de compétences et les enveloppes salariales globales sont **deux dispositifs distincts et cumulables** prévus par la CCT Banques 2024-2026. La présomption garantit une augmentation individuelle de **1 % par an** minimum, tandis que les enveloppes salariales globales globales représentent **1 % en 2024, 0,5 % en 2025 et 1 % en 2026** de la masse salariale de référence. Un salarié éligible aux deux mécanismes peut donc bénéficier d'une progression totale supérieure à chaque dispositif pris isolément. La distribution de l'enveloppe globale reste à la **discrétion de l'employeur**.

Définition

Le **cumul** entre la présomption de compétences et les enveloppes salariales globales signifie que ces deux mécanismes de la CCT Banques s'appliquent de manière indépendante. La présomption est un droit **individuel automatique**, tandis que l'enveloppe est un budget **collectif** dont la répartition est décidée par l'employeur selon ses propres critères.

Questions fréquentes

Comment la présomption se cumule-t-elle avec les enveloppes salariales globales ?

La présomption (1 %/an individuel automatique) et les enveloppes salariales globales (1 % en 2024, 0,5 % en 2025, 1 % en 2026) sont deux dispositifs distincts et cumulables. Un salarié éligible aux deux peut bénéficier d'une progression totale supérieure à chaque dispositif pris isolément.

Comment ventiler les deux composantes dans une lettre d'augmentation ?

Les services RH doivent distinguer dans chaque lettre d'augmentation la part liée à la présomption de compétences et celle liée à l'enveloppe salariale globale. Cette ventilation transparente permet au salarié de comprendre la double source de sa progression et d'assurer la traçabilité des décisions.

Comment vérifier le respect simultané des deux planchers ?

Les services RH doivent vérifier que le total des augmentations accordées respecte simultanément les deux planchers conventionnels : 1 % minimum au titre de la présomption (pour les éligibles) et le minimum de 5 EUR à l'indice 100 au titre de l'enveloppe 2024 par salarié.

L'employeur peut-il compenser la présomption par l'enveloppe ?

Non, l'employeur ne peut jamais compenser la présomption par une réduction de la part d'enveloppe attribuée au salarié. Les deux dispositifs sont indépendants : la présomption est un droit individuel automatique, l'enveloppe un budget collectif à répartir selon les critères de l'établissement.

Le minimum garanti de 5 EUR de l'enveloppe remplace-t-il la présomption ?

Non, le minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100 par salarié pour l'enveloppe 2024 ne concerne que ce dispositif. Il ne remplace pas la présomption d'acquisition de compétences qui s'applique parallèlement. Les deux mécanismes plancher sont cumulatifs et non substituables.

Quelle différence entre droit individuel et budget collectif dans la CCT ?

La présomption est un droit individuel automatique applicable à chaque salarié éligible. L'enveloppe globale est un budget collectif (% de la masse salariale) dont la répartition est décidée par l'employeur selon ses propres critères, avec un minimum garanti de 5 EUR à l'indice 100 en 2024.

Conditions d'exercice

Le cumul des deux mécanismes obéit à des règles distinctes pour chaque composante.

Mécanisme	Détail
Présomption de compétences	1 %/an individuel, automatique, pendant 10 ans, plafonné au seuil du groupe
Enveloppe 2024	1 % de la masse salariale, minimum 5 EUR (indice 100) par salarié
Enveloppe 2025	0,5 % de la masse salariale
Enveloppe 2026	1 % de la masse salariale
Cumul	Les deux augmentations s'ajoutent sans compensation de l'une par l'autre

Modalités pratiques

La gestion du cumul nécessite une coordination entre les processus de révision individuelle et collective.

Étape	Détail
Calcul présomption	Appliquer d'abord le 1 % de présomption sur la rémunération de base
Répartition enveloppe	Distribuer l'enveloppe globale selon les critères de l'établissement
Vérification minimum	S'assurer que chaque salarié éligible reçoit au moins 5 EUR (ind. 100) de l'enveloppe 2024
Documentation	Distinguer les deux composantes dans le dossier de révision salariale
Communication	Expliquer aux salariés les deux sources d'augmentation distinctes

Pratiques et recommandations

Séparer clairement dans les processus RH la présomption de compétences (droit individuel automatique) et l'enveloppe salariale (budget collectif à répartir) pour éviter toute confusion. **Ne jamais compenser** la présomption par une réduction de la part d'enveloppe attribuée au salarié, car les deux dispositifs sont indépendants.

Documenter dans chaque lettre d'augmentation la ventilation entre présomption et enveloppe pour assurer la traçabilité. **Vérifier** que le total des augmentations accordées respecte bien les deux planchers conventionnels simultanément.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Présomption de compétences et enveloppes salariales
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

Un salarié éligible à la présomption et bénéficiant de l'enveloppe globale peut cumuler les deux augmentations. L'enveloppe globale n'est pas une augmentation uniforme : sa répartition dépend des critères de chaque banque. Le minimum garanti de 5 EUR (indice 100) par salarié pour l'enveloppe 2024 ne concerne que ce dispositif et ne remplace pas la présomption.

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.