

# Un salarié ayant atteint le seuil de son groupe continue-t-il à bénéficier de la présomption de compétences ?

## Réponse courte

Non. La présomption d'acquisition de compétences **cesse automatiquement** lorsque la rémunération du salarié atteint le **seuil salarial de son groupe** fonctionnel (A, B, C ou D). Ce plafonnement s'applique même si la période de 10 ans n'est pas écoulée. Le salarié continue toutefois à bénéficier des **enveloppes salariales globales** et peut prétendre à un reclassement dans le groupe supérieur si ses fonctions le justifient. Le passage au groupe supérieur garantit une augmentation minimale de **15 EUR** (indice 100).

## Définition

Le **seuil du groupe fonctionnel** est le salaire maximum de référence défini par la CCT Banques pour chaque groupe de classification (A, B, C, D). Lorsque ce seuil est atteint, la présomption de compétences cesse de produire ses effets. Lorsque la rémunération de base du salarié atteint ce seuil, la **présomption de compétences** ne produit plus d'effet car elle vise à accompagner la progression jusqu'à ce plafond conventionnel.

## Conditions d'exercice

La cessation de la présomption à l'atteinte du seuil suit des règles précises.

Condition	Détail
<b>Plafond atteint</b>	Rémunération de base égale ou supérieure au seuil du groupe fonctionnel
<b>Cessation automatique</b>	Aucune formalité requise, la présomption cesse de plein droit
<b>Enveloppes maintenues</b>	Le salarié reste éligible aux enveloppes salariales globales
<b>Reclassement possible</b>	Passage au groupe supérieur si les fonctions le justifient
<b>Augmentation minimale</b>	15 EUR (indice 100) en cas de changement de groupe

## Modalités pratiques

La gestion de l'atteinte du seuil nécessite un suivi anticipé des rémunérations.

Étape	Détail
Suivi des seuils	Comparer annuellement la rémunération de base au seuil du groupe
Alerte préventive	Paramétrer une alerte lorsque le salaire approche 95 % du seuil
Entretien salarié	Informers le salarié de la fin prochaine de la présomption
Évaluation fonctionnelle	Examiner si un reclassement dans le groupe supérieur est justifié
Documentation	Notifier par écrit la fin de la présomption et les perspectives d'évolution

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** l'atteinte du seuil en identifiant les salariés dont la rémunération s'en approche pour préparer les entretiens de carrière. **Évaluer** les fonctions réellement exercées pour déterminer si un reclassement dans le groupe supérieur est pertinent, ce qui relancerait la présomption avec un nouveau seuil. **Communiquer** clairement au salarié que la fin de la présomption ne signifie pas la fin de toute progression salariale, les enveloppes globales et les augmentations individuelles restant applicables. La durée de la présomption a été portée à 10 ans par la CCT 2024-2026.

**Documenter** la décision dans le dossier RH pour justifier le maintien dans le groupe ou le reclassement.

## Cadre juridique

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

Le plafonnement au seuil du groupe ne pénalise pas le salarié : il garantit que sa rémunération a atteint le niveau de référence conventionnel. Un salarié reclassé dans le groupe supérieur redémarre une nouvelle période de présomption avec le seuil plus élevé du nouveau groupe. La Commission Paritaire peut être saisie en cas de contestation sur le classement fonctionnel.

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.