

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.

Questions fréquentes

Comment anticiper l'atteinte du seuil dans le SIRH ?

Les services RH doivent paramétrer une alerte préventive lorsque le salaire approche 95 % du seuil du groupe. Cette anticipation permet d'organiser un entretien avec le salarié, d'évaluer les fonctions exercées et d'examiner si un reclassement vers le groupe supérieur est pertinent.

La cessation de la présomption à l'atteinte du seuil est-elle automatique ?

Oui, la cessation est automatique de plein droit, sans formalité requise. Aucune notification spécifique n'est exigée par la CCT, mais les bonnes pratiques RH recommandent d'informer le salarié par écrit de la fin de la présomption et des perspectives d'évolution professionnelle envisageables.

Le salarié peut-il continuer à progresser après l'atteinte du seuil ?

Oui, le salarié reste éligible aux 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 à l'indice 100 et rouvre une nouvelle progression.

Quel recours en cas de désaccord sur le classement fonctionnel ?

La Commission Paritaire de la CCT Banques peut être saisie en cas de contestation sur le classement fonctionnel d'un salarié. Si les fonctions exercées correspondent à un groupe supérieur, le tribunal du travail peut ordonner la requalification et le rappel de la différence salariale.

Un reclassement relance-t-il la présomption de compétences ?

Oui, un salarié reclassé dans le groupe supérieur redémarre une nouvelle période de présomption avec le seuil plus élevé du nouveau groupe. Cette progression garantie de 1 %/an reprend jusqu'à atteindre le nouveau plafond ou jusqu'à l'expiration des 10 années conventionnelles dans le secteur.

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

Non, la présomption d'acquisition de compétences cesse automatiquement lorsque la rémunération atteint le seuil salarial du groupe fonctionnel (A, B, C ou D). Ce plafonnement s'applique même si la période de 10 ans n'est pas écoulée. Le salarié reste éligible aux enveloppes salariales globales.

Conditions d'exercice

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

Condition	Détail
Plafond atteint	Rémunération de base égale ou supérieure au seuil du groupe fonctionnel
Cessation automatique	Aucune formalité requise, la présomption cesse de plein droit
Enveloppes maintenues	Le salarié reste éligible aux enveloppes salariales globales
Reclassement possible	Passage au groupe supérieur si les fonctions le justifient
Augmentation minimale	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	Informier 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
CCT Banques 2024-2026	Présomption de compétences et seuils de groupe
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

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.