

La présomption d'acquisition de compétences s'applique-t-elle aux salariés ayant rejoint le secteur avant 2018 ?

Réponse courte

Non. La présomption d'acquisition de compétences **ne s'applique pas** aux salariés ayant rejoint le secteur financier **avant 2018**. Ce dispositif a été introduit pour les nouvelles recrues à partir de cette date et ne bénéficie qu'aux salariés entrés dans le secteur bancaire depuis le **1er janvier 2018**. Les salariés antérieurs restent toutefois éligibles aux **enveloppes salariales globales**, à la **prime de fidélité** et aux augmentations individuelles décidées par leur employeur.

Définition

La **présomption d'acquisition de compétences** est un dispositif à application prospective, réservé aux salariés recrutés dans le secteur financier à partir de 2018. Les salariés éligibles bénéficient du mécanisme tel que détaillé depuis 2018. Les salariés en poste avant cette date bénéficient des autres mécanismes de progression salariale prévus par la **CCT Banques**, notamment les enveloppes collectives et la prime d'ancienneté.

Conditions d'exercice

La distinction entre salariés éligibles et non éligibles repose sur la date d'entrée dans le secteur.

Critère	Avant 2018	Depuis 2018
Présomption de compétences	Non éligible	1 %/an pendant 10 ans
Enveloppes salariales	Éligible	Éligible
Prime de fidélité	Éligible	Éligible
Prime exceptionnelle 2025	Éligible (sous conditions)	Éligible (sous conditions)
Augmentations individuelles	Selon décision employeur	Selon décision employeur + présomption

Modalités pratiques

La gestion différenciée des deux populations de salariés requiert une attention particulière.

Étape	Détail
Identification	Segmenter les effectifs selon la date d'entrée dans le secteur financier
Communication	Expliquer les mécanismes différents sans créer de sentiment d'inégalité
Politique salariale	Veiller à ce que les salariés antérieurs à 2018 bénéficient d'augmentations équitables via les enveloppes
Documentation	Tenir un registre clair de l'éligibilité de chaque salarié
Entretiens annuels	Aborder les perspectives d'évolution salariale selon le statut

Pratiques et recommandations

Identifier clairement dans le SIRH les salariés éligibles et non éligibles à la présomption pour éviter les erreurs de calcul. **Veiller** à ce que la politique salariale globale ne crée pas d'écart injustifié entre les salariés entrés avant et après 2018, en utilisant les enveloppes salariales de manière équilibrée. **Expliquer** aux salariés non éligibles que les enveloppes globales et la prime de fidélité constituent des mécanismes de progression alternatifs. La présomption d'acquisition de compétences complète du dispositif est consultable dans la fiche dédiée. **Préparer** des arguments objectifs en cas de contestation par un salarié antérieur à 2018 qui s'estimerait lésé.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Présomption de compétences réservée aux entrées depuis 2018
Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail	Cadre des conventions collectives
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Principe d'égalité de traitement
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur

La distinction entre salariés entrés avant et après 2018 repose sur la logique de la convention collective et ne constitue pas une discrimination au sens de l'article L.251-1, car le dispositif vise à accompagner spécifiquement la montée en compétences des nouvelles recrues. Les syndicats signataires ont validé cette approche dans le cadre des négociations.

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.