

# Comment la présomption de compétences est-elle intégrée dans la fiche de paie ?

## Réponse courte

La présomption d'acquisition de compétences est intégrée dans la **rémunération de base** du salarié et n'apparaît pas nécessairement comme une ligne distincte sur la fiche de paie. L'augmentation de **1 % par an** minimum est absorbée dans le salaire mensuel brut. La CCT Banques n'impose pas de mention spécifique sur le bulletin de salaire, mais les bonnes pratiques RH recommandent de documenter cette composante dans le **dossier individuel** et lors des entretiens de révision salariale pour assurer la transparence.

## Définition

L'intégration de la présomption de compétences dans la **fiche de paie** consiste à incorporer l'augmentation annuelle garantie dans le salaire de base du salarié. Contrairement à une prime distincte, cette progression modifie directement le **montant de la rémunération mensuelle brute** et produit des effets sur toutes les composantes calculées en pourcentage du salaire de base.

## Questions fréquentes

### Comment documenter la présomption dans le dossier RH ?

Les bonnes pratiques RH recommandent de consigner l'augmentation avec la mention présomption de compétences dans le dossier individuel. Une lettre de révision salariale annuelle détaillant les composantes (présomption, enveloppe, individuel) assure la transparence vis-à-vis du salarié.

### Comment la présomption de compétences est-elle intégrée dans la fiche de paie ?

La présomption d'acquisition de compétences est intégrée dans la rémunération de base et n'apparaît pas nécessairement comme une ligne distincte sur la fiche de paie. L'augmentation de 1 %/an minimum est absorbée dans le salaire mensuel brut, sans mention spécifique obligatoire.

### L'absence de ligne distincte dispense-t-elle l'employeur de l'appliquer ?

Non, l'absence de ligne distincte sur la fiche de paie ne dispense pas l'employeur de son obligation d'appliquer la présomption. En cas de litige, le salarié peut demander la preuve que le 1 % annuel a bien été appliqué, la documentation interne servant alors d'élément de preuve.

### Le SIRH peut-il automatiser le suivi de la présomption ?

Oui, le SIRH peut être paramétré pour suivre automatiquement la progression liée à la présomption, générer les alertes d'atteinte du seuil de groupe et conserver l'historique des augmentations. Cette automatisation facilite la justification du respect de la CCT lors d'un contrôle ou contentieux.

### Quand la présomption prend-elle effet sur la fiche de paie ?

L'application est annuelle, généralement au 1er janvier de chaque année. Le salaire de base est mis à jour dans le système de paie à cette date, avec effet immédiat sur le bulletin de janvier. La date d'effet doit être documentée pour la traçabilité conventionnelle.

## Quel impact de la présomption sur les autres composantes salariales ?

L'augmentation modifie le salaire de base et augmente l'assiette des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, la base de calcul de la prime de fidélité et les indemnités calculées sur le salaire de base (préavis, licenciement). Elle est acquise définitivement et irréversible.

## Conditions d'exercice

L'intégration dans la rémunération de base implique plusieurs conséquences techniques.

Aspect	Détail
Ligne de paie	Pas de ligne distincte obligatoire, intégrée dans le salaire de base
Impact cotisations	Augmente l'assiette des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu
Impact prime fidélité	Augmente la base de calcul de la prime de fidélité
Impact indemnités	Augmente les indemnités calculées sur le salaire de base (préavis, licenciement)
Irréversibilité	L'augmentation est acquise définitivement et ne peut être reprise

## Modalités pratiques

Le traitement en paie de la présomption de compétences suit un processus annuel.

Étape	Détail
Calcul	Appliquer 1 % minimum sur le salaire de base mensuel brut
Mise à jour SIRH	Modifier le salaire de base dans le système de paie
Date d'effet	Généralement au 1er janvier de chaque année
Documentation RH	Consigner l'augmentation avec mention « présomption de compétences » dans le dossier
Lettre d'augmentation	Recommandé : préciser la ventilation (présomption / enveloppe / individuel)

## Pratiques et recommandations

**Documenter** systématiquement la part de l'augmentation liée à la présomption de compétences dans le dossier individuel du salarié, même si la fiche de paie ne la distingue pas. **Remettre** une lettre de révision salariale annuelle détaillant les différentes composantes de l'augmentation pour assurer la transparence. **Paramétrer** le SIRH pour suivre automatiquement la progression liée à la présomption et générer les alertes d'atteinte du seuil de groupe. **Conserver** l'historique des augmentations pour pouvoir justifier le respect de la CCT en cas de contrôle ou de contestation, en vérifiant la conformité salariale globale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Intégration de la présomption dans la rémunération de base
<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

L'absence de ligne distincte sur la fiche de paie ne dispense pas l'employeur de son obligation d'appliquer la présomption. En cas de litige, le salarié peut demander la preuve que le 1 % annuel a bien été appliqué. La documentation interne constitue alors l'élément de preuve déterminant devant 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.