

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.

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
CCT Banques 2024-2026	Intégration de la présomption dans la rémunération de base
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

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.