

La présomption de compétences est-elle automatique ou doit-elle être demandée par le salarié ?

Réponse courte

La présomption d'acquisition de compétences est un droit **automatique** qui s'applique sans aucune demande du salarié. L'employeur est tenu d'appliquer l'augmentation de **1 % par an** minimum dès lors que le salarié remplit les conditions d'éligibilité : entrée dans le secteur financier depuis **2018**, période de **10 ans** non écoulée et seuil de groupe non atteint. Le salarié n'a aucune démarche à accomplir, aucun formulaire à remplir et aucune demande formelle à adresser à son employeur ou aux ressources humaines.

Définition

Le caractère **automatique** de la présomption de compétences signifie que ce droit conventionnel produit ses effets de plein droit, sans condition de demande, de performance ou d'évaluation. Il s'agit d'une **obligation conventionnelle** de l'employeur inscrite dans la CCT Banques, qui s'impose à tous les établissements membres de l'ABBL.

Questions fréquentes

Comment intégrer la présomption dans l'audit RH annuel ?

L'audit annuel de conformité RH doit inclure le contrôle de la présomption pour vérifier que tous les salariés concernés ont bénéficié de leur augmentation. Cette vérification systématique évite les manquements conventionnels et permet de procéder à des régularisations rétroactives le cas échéant.

L'employeur peut-il conditionner la présomption à une évaluation de performance ?

Non, la présomption est indépendante de l'évaluation individuelle et de la performance. L'employeur ne peut pas conditionner ce droit conventionnel à une évaluation positive ni le suspendre pour motif disciplinaire. Le caractère automatique exclut toute condition non prévue par la CCT.

La présomption de compétences est-elle automatique ou doit-elle être demandée ?

La présomption d'acquisition de compétences est un droit automatique qui s'applique sans aucune demande du salarié. L'employeur est tenu d'appliquer l'augmentation de 1 %/an minimum dès lors que les conditions d'éligibilité sont remplies, sans formulaire ni démarche formelle requise du collaborateur.

Que faire en cas de réclamation d'un salarié non augmenté ?

Toute réclamation d'un salarié n'ayant pas reçu son augmentation doit être traitée rapidement avec une régularisation rétroactive. Le manquement à l'automatisme constitue un manquement conventionnel contestable devant la Commission Paritaire ou le tribunal du travail luxembourgeois.

Quelle est la prescription pour réclamer une présomption non appliquée ?

La prescription pour réclamer des arriérés de salaire liés à la non-application de la présomption est de 3 ans (article L.221-1 du Code du travail). Un salarié peut donc demander une régularisation rétroactive sur les trois années précédant sa réclamation auprès de l'employeur.

Quelles obligations pour l'employeur en termes d'application annuelle ?

L'employeur doit identifier annuellement les salariés éligibles via le SIRH, intégrer le 1 % dans la révision salariale annuelle sans attendre de demande, vérifier que tous les salariés concernés ont bien reçu l'augmentation, notifier le salarié et archiver la preuve dans le dossier individuel.

Conditions d'exercice

L'automatisme du dispositif implique des obligations précises pour l'employeur.

Aspect	Détail
Initiative	Employeur, sans demande du salarié
Condition de performance	Aucune — la présomption est indépendante de l'évaluation individuelle
Formalité salarié	Aucune démarche requise
Obligation employeur	Application annuelle obligatoire sous peine de manquement conventionnel
Contrôle	Commission Paritaire ou tribunal du travail en cas de non-application

Modalités pratiques

L'automatisme impose une organisation rigoureuse du côté de l'employeur.

Étape	Détail
Identification annuelle	Lister automatiquement les salariés éligibles via le SIRH
Application systématique	Intégrer le 1 % dans la révision salariale annuelle sans attendre de demande
Vérification	Contrôle interne que tous les salariés éligibles ont bien reçu l'augmentation
Information	Notifier le salarié de l'augmentation appliquée (lettre ou avenant)
Archivage	Conserver la preuve de l'application dans le dossier individuel

Pratiques et recommandations

Automatiser le processus dans le SIRH en créant une règle de calcul annuelle pour les salariés éligibles afin d'éliminer tout risque d'oubli. **Intégrer** le contrôle de la présomption dans l'audit annuel de conformité RH pour vérifier que tous les salariés concernés ont bien bénéficié de leur augmentation. **Inform** les salariés lors de l'onboarding que la présomption s'appliquera automatiquement chaque année pendant leur période d'éligibilité, au taux de 1 % minimum. **Traiter** rapidement toute réclamation d'un salarié qui n'aurait pas reçu son augmentation, en procédant à une régularisation rétroactive.

Cadre juridique

Référence	Objet
CCT Banques 2024-2026	Caractère automatique de la présomption de compétences
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 non-respect de l'automatisme constitue un manquement conventionnel que le salarié peut contester devant la Commission Paritaire ou le tribunal du travail. La prescription pour réclamer des arriérés de salaire est de 3 ans. L'employeur ne peut pas conditionner la présomption à une évaluation positive ni la suspendre pour motif disciplinaire.

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.