

# Comment un salarié peut-il vérifier qu'il est correctement classé selon la convention collective ?

## Réponse courte

Le salarié peut vérifier sa **classification conventionnelle** en comparant ses fonctions réelles avec les descriptions des 4 groupes prévus par la CCT Banques (A, B, C, D). Le contrat de travail doit mentionner le groupe de classification et le salaire correspondant. Le salarié peut solliciter les **RH** de son établissement, consulter la **délégation du personnel** ou contacter son **syndicat** pour obtenir une analyse de sa situation. En cas de désaccord persistant, la Commission Paritaire peut être saisie, et en dernier recours, le tribunal du travail tranchera.

## Définition

La **classification conventionnelle** est le système de catégorisation des salariés prévu par la CCT Banques, qui distingue **4 groupes** correspondant à des niveaux de responsabilité, de qualification et de complexité croissants. Chaque groupe est associé à un **salaire minimum de référence** garanti (en indice 100). La classification détermine le plancher salarial du salarié et ses perspectives d'évolution conventionnelle.

## Conditions d'exercice

Les critères de classification par groupe sont les suivants.

Groupe	Profil	Salaire min. ind. 100
A	Fonctions d'exécution, support administratif	364 EUR/mois
B	Fonctions spécialisées, techniciens, gestionnaires juniors	397,8 EUR/mois
C	Fonctions à responsabilité, cadres intermédiaires, experts	494,9 EUR/mois
D	Direction opérationnelle, cadres supérieurs conventionnés	595,9 EUR/mois
Changement de groupe	Augmentation minimale de 15 EUR (ind. 100)	—

## Modalités pratiques

La vérification de la classification s'effectue selon les démarches suivantes.

Étape	Détail
Contrat de travail	Vérifier le groupe de classification mentionné
Bulletin de salaire	Comparer le salaire effectif avec le minimum du groupe
Description de poste	Confronter les missions réelles avec les critères du groupe
RH	Demander une explication de la classification retenue
Délégation du personnel	Solliciter un avis sur la conformité de la classification
Syndicat	Obtenir une analyse détaillée de la situation
Commission Paritaire	Saisine en cas de désaccord persistant

## Pratiques et recommandations

**Conserver une description écrite** de ses fonctions et responsabilités réelles pour pouvoir les comparer aux critères de classification de la CCT. L'évolution des missions dans le temps peut justifier une reclassification dans un groupe supérieur.

**Solliciter un entretien annuel** avec les RH pour discuter de la classification et de l'évolution professionnelle. La présomption d'acquisition de compétences (1% par an minimum pendant 10 ans) peut également impacter la rémunération au sein du groupe. Il est conseillé de vérifier la conformité du salaire avec les barèmes conventionnels.

**Documenter toute prise de responsabilité** supplémentaire, obtention de certification ou évolution significative du périmètre de poste qui pourrait justifier un changement de groupe de classification.

## Cadre juridique

Les textes suivants encadrent la classification conventionnelle.

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Classification en 4 groupes et salaires minimaux
<b>Art. <u>L.162-12</u> Code du travail</b>	Système de salaires par catégories professionnelles
<b>Art. <u>L.162-8</u> Code du travail</b>	Application de la CCT à l'ensemble du personnel

La CCT 2024-2026 a revalorisé les salaires minimaux par groupe : **+4%** pour le groupe A, **+2%** pour le groupe B, **+1%** pour les groupes C et D. Les salariés ayant rejoint le secteur depuis 2018 bénéficient de la présomption d'acquisition de compétences de 1% par an minimum pendant les **10 premières années** (étendue de 8 à 10 ans par la CCT 2024-2026). Cette progression s'applique

jusqu'au seuil de leur groupe 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.