Que prévoit la convention SAS en matière de mobilité interne ?

Réponse courte

La convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) prévoit des **dispositions spécifiques favorables** à la mobilité interne, notamment le **reclassement avantageux** en cas de changement de carrière suite à l'acquisition d'une qualification supérieure. Le salarié bénéficie de la **reprise du niveau de points acquis** dans sa carrière précédente et conserve son **ancienneté fictive** pour la progression future. Tout changement de carrière constitue une modification d'une **clause essentielle du contrat** et nécessite un **avenant écrit** conformément à l'article L.121-7.

La convention facilite également la **mobilité entre employeurs SAS** : un salarié peut bénéficier d'un **nouveau classement avantageux** s'il change d'employeur dans le secteur pour occuper une carrière supérieure. Ces dispositifs **reconnaissent l'expérience acquise** et **encouragent l'évolution professionnelle** dans le secteur d'aide et de soins, la CCT SAS ayant été **déclarée d'obligation générale** et s'appliquant à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

Dans la convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027, la mobilité interne comprend principalement les **changements de carrière** (C1 à C7) au sein d'un même employeur ou lors d'un changement d'employeur dans le secteur SAS. Elle se distingue par des **mécanismes de reclassement avantageux** qui valorisent l'expérience et les qualifications acquises.

La convention reconnaît la spécificité du secteur où les salariés peuvent évoluer en acquérant de nouvelles qualifications (formations continues, diplômes) et facilite ces transitions par des règles favorables de **reclassement**.

Questions fréquentes

Comment fonctionne concrètement le reclassement lors d'un changement de carrière SAS ?

Le salarié conserve son niveau de points acquis et est reclassé dans la nouvelle carrière au niveau correspondant à son salaire de base précédent. Par exemple, un aide-soignant C3 avec 212 points qui devient éducateur sera classé en C4 échelon 2 (221 points), et progressera selon son ancienneté fictive de la carrière C3.

La mobilité entre différents employeurs du secteur SAS est-elle possible avec les mêmes avantages ?

Oui, un salarié peut changer d'employeur dans le secteur SAS pour occuper une carrière supérieure et bénéficier du même reclassement avantageux. La convention reconnaît l'expérience acquise entre employeurs SAS et applique les mêmes règles de reprise des points et d'ancienneté fictive.

Qu'est-ce que le reclassement avantageux prévu par la convention SAS en cas de changement de carrière ?

Le reclassement avantageux permet au salarié qui acquiert une qualification supérieure de conserver le niveau de points acquis dans sa carrière précédente et d'être positionné au niveau correspondant dans la nouvelle carrière supérieure. Il conserve également son ancienneté fictive pour la progression future, valorisant ainsi son expérience acquise.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui peut bénéficier de la mobilité interne avantageuse dans la convention SAS ?

Tout salarié du secteur SAS qui acquiert une qualification supérieure (diplôme, certificat reconnu) correspondant à une carrière supérieure peut en bénéficier. Cela s'applique aussi bien en cas de changement de carrière chez le même employeur qu'en cas de changement d'employeur dans le secteur SAS.

Conditions d’exercice

Critère	Règle applicable
Qualification supérieure requise	Diplôme ou certificat reconnu correspondant à une carrière supérieure (C1 à C7)
Employeur concerné	Même employeur ou nouvel employeur SAS dans une carrière supérieure
Hiérarchie des carrières	Passage vers une carrière financièrement supérieure uniquement
Reprise du niveau de points	Le salarié conserve le niveau acquis dans la carrière inférieure (Art. 24 CCT SAS)
Classement avantageux	Positionnement au niveau correspondant au salaire de base de l'ancienne carrière
Progression future	À partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière
Effet du changement	Pas d'effet rétroactif, applicable à compter du changement uniquement
AIFC	Avantage Individuel Fin de Carrière conservé si applicable
Supplément Individuel	Maintenu selon dispositions transitoires
Protection du salaire	Maintien du traitement précédent si temporairement plus favorable
Avenant obligatoire	Modification clause essentielle du contrat (Art. L.121-7)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Élément	Détail
Exemple reclassement C3 ? C4	Aide-soignant C3, 10 ans d'ancienneté : 212 points (4 962 €)
Qualification obtenue	Diplôme d'éducateur ? passage en carrière C4
Reclassement	C4 au niveau correspondant à 212 points
Positionnement C4	Entre échelon 1 (210 points) et échelon 2 (221 points) ? échelon 2 retenu (221 points = 5 173 €)
Progression	Selon ancienneté fictive C3 (10 ans)
Formation en cours d'emploi	Engagement temporaire dans carrière correspondant à qualification minimale (Art. 22 CCT SAS)
Durée maximale formation	6 ans pour acquérir la qualification visée
Reclassement après formation	Selon règles de l'article 24 CCT SAS
Accord requis	Accord mutuel employeur-salarié obligatoire
Mobilité inter-employeurs	Reconnaissance de l'expérience entre employeurs SAS, mêmes règles de reclassement

Pratiques et recommandations

Anticiper les besoins en qualifications et accompagner les projets de formation qualifiante des salariés, en planifiant les reclassements futurs et leurs impacts budgétaires. La documentation précise des qualifications et niveaux acquis est essentielle pour garantir un reclassement conforme aux règles de l'article 24 CCT SAS.

Vérifier l'authenticité des diplômes et certificats présentés, puis calculer avec précision le niveau de points acquis et sa correspondance dans la nouvelle carrière. Chaque changement de carrière doit être formalisé par un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle classification, conformément à l'article L.121-7, et le salarié doit être informé des modalités de sa progression future.

Faciliter la mobilité sectorielle en développant les échanges entre structures SAS et en reconnaissant mutuellement les expériences et qualifications acquises dans le secteur. En cas de litige sur la classification, la commission paritaire prévue à l'article 22 CCT SAS peut être saisie pour médiation et propositions.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 22 CCT SAS 2025-2027	Dispositions générales sur les carrières : changement, formation en cours d'emploi, reclassement
Art. 24 CCT SAS 2025-2027	Traitement initial et avancements : reclassement avantageux, reprise des points
Art. 25 CCT SAS 2025-2027	Prise en compte des périodes de travail antérieures
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (changement de carrière = avenant obligatoire)
Art. L.161-1 à L.161-8	Champ d'application et représentativité syndicale des conventions collectives
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Réglementation des organismes du secteur social, familial et thérapeutique

La convention SAS 2025-2027, **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, offre des mécanismes de mobilité particulièrement favorables qui encouragent la formation continue et valorisent l'expérience acquise dans le secteur. Le **reclassement avantageux** (reprise des points, ancienneté fictive) garantit une sécurité juridique et une transparence appréciées, tout en renforçant l'attractivité d'un secteur confronté à la pénurie de main-d'œuvre. La **mobilité inter-employeurs** facilite les parcours sectoriels et distingue favorablement la convention SAS des pratiques du secteur privé général.

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.