

# Comment réévaluer une fonction dans la convention collective SAS ?

## Réponse courte

La réévaluation d'une fonction dans la convention collective SAS nécessite une **procédure interne** définie par l'employeur en concertation avec la **délégation du personnel**. La demande peut être initiée par le salarié ou l'employeur, nécessite une **analyse documentée** des évolutions du poste, et aboutit à un **avenant au contrat** si elle est acceptée, conformément à l'article L.121-7 du Code du travail (modification d'une clause essentielle). En cas de désaccord, le différend peut être porté devant les **tribunaux du travail**.

La procédure s'appuie sur les **grilles de classification C1 à C7** de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), qui intègrent les revalorisations 2025 (+5 points pour C1-C3) et les nouvelles mesures d'attractivité (**prime unique 3.670€**, **pécule 42 points indiciaires**, **point indiciaire 23,40072€**).

## Définition

La réévaluation de fonction est une procédure permettant d'adapter la **classification** et la **rémunération** d'un poste lorsque ses missions ont significativement et durablement évolué par rapport à la classification initiale prévue par la convention collective SAS. Elle peut conduire à un **changement de carrière** (C1 à C7) selon les grilles de la convention SAS 2025-2027.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule la procédure de réévaluation de fonction selon la convention SAS ?

La procédure comprend trois phases : 1) Demande écrite motivée transmise à la DRH avec copie à la délégation du personnel, 2) Instruction avec analyse comparative, consultation obligatoire de la délégation du personnel et entretien avec le salarié, 3) Décision écrite motivée aboutissant soit à un avenant au contrat avec nouvelle classification, soit à un refus motivé avec possibilité de recours.

### Qu'est-ce que la réévaluation de fonction dans la convention collective SAS et quand peut-elle être demandée ?

La réévaluation de fonction est une procédure permettant d'adapter la classification et la rémunération d'un poste lorsque ses missions ont significativement et durablement évolué. Elle peut être demandée quand il y a une évolution significative des missions principales, un changement substantiel des responsabilités et qualifications requises, ou une modification durable de l'environnement professionnel avec impact sur la complexité, l'autonomie ou les responsabilités du poste.

### Que se passe-t-il en cas de désaccord sur une réévaluation de fonction dans la convention SAS ?

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit fournir une motivation détaillée. Le salarié peut alors exercer un recours devant les tribunaux du travail luxembourgeois qui vérifieront l'application du principe de réalité et des critères de classification SAS. Tout manquement à la consultation de la délégation du personnel ou défaut de motivation peut entraîner la nullité de la procédure.

### Qui peut initier une demande de réévaluation de fonction dans la convention SAS ?

La demande de réévaluation peut être initiée par trois parties : le salarié concerné, l'employeur, ou la délégation du personnel dans le cadre de sa mission de veille. La demande doit être écrite et motivée, décrivant précisément les évolutions du poste avec documentation complète des changements.

## Conditions d'exercice

La recevabilité d'une demande de réévaluation est soumise à des critères stricts portant sur la nature et la durée des évolutions du poste.

Critère	Exigence
Évolution des missions	Significative et permanente (non temporaire)
Responsabilités	Changement substantiel des responsabilités et qualifications requises
Environnement	Modification durable de l'environnement professionnel
Impact mesurable	Complexité, autonomie ou responsabilités du poste
Conformité SAS	Critères de classification des carrières C1-C7 respectés
Initiateurs autorisés	Salarié concerné, employeur, ou délégation du personnel (mission de veille)

## Modalités pratiques

La procédure se déroule en trois phases successives dont chacune est documentée.

Phase	Étapes clés
Phase 1 — Demande	Requête écrite et motivée ; documentation des changements (nouvelles missions, responsabilités) ; transmission DRH avec copie délégation du personnel
Phase 2 — Instruction	Analyse comparative missions actuelles vs classification initiale ; consultation obligatoire délégation (Art. <a href="#">L.414-3</a> ) ; entretien avec le salarié ; comparaison avec critères C1-C7 CCT SAS
Phase 3 — Décision	Notification écrite motivée dans délai raisonnable ; si accord : avenant avec nouvelle classification et date d'effet ; si refus : motivation détaillée et possibilité de recours

## Pratiques et recommandations

**Maintenir un référentiel des fonctions** actualisé selon les grilles SAS et **documenter précisément** chaque évolution de poste avec dates et preuves constituent le socle d'une gestion préventive des reclassifications.

**Impliquer la délégation du personnel** dès l'analyse des évolutions et **former les managers** aux critères de classification SAS (C1-C7) garantissent la conformité procédurale et préviennent les contentieux. **Prévoir les impacts budgétaires** des reclassements et **tracer toutes les étapes** permettent de garantir l'égalité de traitement entre situations comparables et d'assurer une application uniforme des critères de la convention.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-7</a>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail — avenant obligatoire
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination
Art. <a href="#">L.124-2</a>	Contenu et modification du contrat de travail
CCT SAS 2025-2027 — Grilles C1-C7	Classifications avec revalorisation +5 points C1-C3
CCT SAS 2025-2027 — Point indiciaire	23,40072€ (échelle mobile 968,04 points)
CCT SAS 2025-2027 — Nouveautés 2025	Prime unique 3.670€, pécule 42 points
Tribunaux du travail	Principe de réalité — vérification des fonctions réellement exercées

La **traçabilité complète** de la procédure est essentielle pour éviter les contentieux : tout manquement à la consultation de la délégation du personnel ou défaut de motivation peut entraîner la nullité de la décision. L'employeur doit respecter le **principe d'égalité** et veiller à l'application uniforme des critères SAS, en distinguant bien une réévaluation de fonction (évolution durable) d'un simple ajustement temporaire de poste. La CCT SAS 2025-2027 a été **déclarée d'obligation générale** par règlement grand-ducal, rendant ses grilles de classification opposables à l'ensemble des employeurs du secteur.

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.