Comment calculer l'ancienneté d'un salarié dans la convention collective SAS ?

Réponse courte

Dans la convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), l'ancienneté s'exprime en **grades d'ancienneté** qui déterminent la progression salariale dans les **grilles de carrières C1 à C7** (article 23). Le salarié avance automatiquement d'un grade chaque année à partir du **mois suivant l'anniversaire de son engagement**, sans évaluation ni décision patronale requise. La **valeur du point indiciaire** est fixée à **23,98574 €** depuis le 1er juin 2026 (cote 992,24).

Des règles spécifiques de **reprise d'ancienneté** s'appliquent lors de changements de carrière ou de mobilité entre employeurs du secteur SAS. Les périodes de congés légaux, de maladie, de formation professionnelle organisée par l'employeur et de congé parental sont assimilées à des périodes d'activité pour le calcul. Contrairement au droit commun, l'ancienneté SAS ne sert pas uniquement pour les préavis ou indemnités de départ, mais constitue le **mécanisme principal d'évolution salariale automatique** dans le secteur, garantissant une progression transparente et prévisible.

Définition

Dans le secteur SAS, l'**ancienneté** s'exprime en **grades d'ancienneté** correspondant aux échelons dans les grilles salariales de l'article 23 de la convention. À l'entrée en service, le salarié est classé au **grade d'ancienneté de départ (0)** de sa carrière et avance automatiquement d'un grade chaque année.

Cette progression détermine directement la **rémunération** selon les points indiciaires attribués à chaque grade dans les carrières C1 à C7. Le salaire se calcule par la formule : nombre de points × **23,98574 €** (valeur du point en vigueur au 1er juin 2026, cote 992,24).

Questions fréquentes

Comment est calculé le salaire selon l'ancienneté dans le secteur SAS ?

Le salaire se calcule en multipliant le nombre de points indiciaires (déterminé par la carrière C1 à C7 et le grade d'ancienneté) par la valeur du point fixée à 23,40072€ depuis le 1er mai 2025. Cette progression salariale est automatique et prévisible selon les grilles officielles de l'article 23.

Comment fonctionne la progression d'ancienneté dans la convention collective SAS ?

Dans la convention collective SAS, la progression d'ancienneté fonctionne par grades d'ancienneté qui déterminent l'évolution salariale dans les grilles de carrières C1 à C7. Le salarié avance automatiquement d'un grade chaque année le mois suivant l'anniversaire de son engagement, sans évaluation ni décision patronale requise.

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

Peut-on reprendre son ancienneté lors d'un changement d'employeur dans le secteur SAS ?

Oui, la mobilité entre employeurs SAS permet de conserver certains acquis d'ancienneté. En cas de nouvel engagement dans une carrière supérieure, un classement selon des dispositions spécifiques s'applique, et les points acquis dans une carrière inférieure peuvent être repris sous conditions, avec coordination via les ententes patronales.

Quelles périodes sont comptabilisées pour le calcul de l'ancienneté SAS ?

Les périodes comptabilisées incluent les congés légaux et conventionnels, le congé sans solde après congé de maternité, les formations professionnelles validées par l'employeur, les périodes de maladie selon le Code du travail, et les congés parentaux spécifiques au secteur SAS.

Conditions d’exercice

La progression automatique et les périodes prises en compte obéissent à des règles précises définies par la CCT SAS 2025-2027.

Règle	Contenu
Date d'avancement	Le mois suivant le mois d'anniversaire de l'engagement
Automaticité	Aucune évaluation ni décision patronale requise
Grade maximum	Dépend de la carrière C1 à C7 selon les grilles officielles
Congés légaux	Assimilés à des périodes d'activité
Congé maternité + congé sans solde suivant	Considéré comme période d'activité
Formations validées par l'employeur	Assimilées à des périodes d'activité
Maladie	Selon les dispositions du Code du travail
Congés parentaux et familiaux SAS	Assimilés selon dispositions spécifiques SAS
Congé sans solde (autres raisons)	Non comptabilisé sauf cas spécifiques SAS
Suspensions disciplinaires	Non comptabilisées
Absences injustifiées prolongées	Non comptabilisées

Modalités pratiques

Le classement initial et les règles de mobilité intersectorielle s'organisent autour des points suivants.

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

Situation	Règle applicable
Classement initial	Carrière correspondant à la profession requise pour le poste
Contrat de travail	Mention obligatoire de la carrière et du grade d'ancienneté initial
Calcul du salaire	Nombre de points × 23,98574 € selon carrière et grade
Changement d'employeur SAS — carrière égale	Conservation de l'ancienneté acquise
Changement d'employeur SAS — carrière supérieure	Classement selon dispositions spécifiques avec reprise des points acquis
AIFC (Avantage Individuel Fin de Carrière)	Peut être maintenu sous conditions strictes
Changement de carrière (formation qualifiante)	Le mois du changement devient le nouveau mois anniversaire
Durée maximum formation en cours d'emploi	6 ans

Pratiques et recommandations

Utiliser systématiquement les grilles officielles de l'article 23 de la CCT SAS 2025-2027 pour calculer les points indiciaires selon la carrière et le grade d'ancienneté, et appliquer la valeur du point en vigueur (23,98574 € au 1er juin 2026).

Tenir à jour le classement carrière et grade d'ancienneté dans le dossier personnel de chaque salarié, et documenter toutes les formations qualifiantes ainsi que leur impact sur la carrière et le nouveau mois anniversaire.

Conserver les justificatifs d'expérience antérieure dans le secteur SAS lors du recrutement, afin de calculer correctement la reprise d'ancienneté et d'éviter tout litige ultérieur sur le classement initial.

Coordonner avec les ententes patronales (COPAS, FEDAS, DLJ) pour les cas complexes de mobilité intersectorielle, notamment lorsque le salarié apporte un AIFC d'une structure précédente ou passe d'une carrière inférieure à une carrière supérieure.

Saisir la commission paritaire SAS pour les cas litigieux de classement ou de reprise d'ancienneté — elle a également pouvoir de proposer de nouvelles carrières en cas de besoin sectoriel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 23 CCT SAS 2025-2027	Grilles de rémunération et carrières C1 à C7 avec nouveaux montants
Art. 24 CCT SAS 2025-2027	Modalités de classement, progression automatique et changements de carrière
Arts. 18-19 CCT SAS 2025-2027	Congés spécifiques et impact sur l'ancienneté sectorielle
Art. L.124-3 et L.124-4	Délais de préavis selon l'ancienneté (licenciement et démission)
Art. L.127-3	Transfert d'entreprise et maintien des droits acquis
Art. L.223-1	Indexation automatique des salaires et adaptation au coût de la vie

La commission paritaire SAS peut être saisie pour les cas litigieux de classement ou de reprise d'ancienneté. Les **ententes patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) et les **syndicats** (OGBL, LCGB) fournissent des conseils pratiques sur l'application des règles d'ancienneté SAS. La CCT SAS 2025-2027 a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, la rendant applicable à l'ensemble des employeurs du secteur — toute erreur de classement engage la responsabilité de l'employeur avec risque de rappels de salaires.

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.