Comment sont structurées les grilles de carrières dans la convention collective SAS ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** définit **7 grilles de carrières** (C1 à C7) basées sur le niveau de qualification, de responsabilité et d'autonomie. Chaque carrière détermine un **salaire minimum conventionnel** calculé en **points indiciaires** (valeur 23,98574 €), la carrière C1 correspondant aux fonctions d'aide et la carrière C7 aux fonctions de direction.

Les **carrières C1-C2-C3** ont bénéficié d'une **revalorisation de 5 points linéaires** depuis janvier 2025. La classification doit être mentionnée dans le contrat de travail conformément aux exigences de forme de l'article **L.121-4** et toute modification défavorable notifiée selon l'article **L.121-7**. Le plateau salarial est atteint entre **25 ans** (C7) et **30 ans** (C1 à C4) selon la carrière.

Définition

Les **grilles de carrières SAS** constituent un système structuré d'évaluation des emplois du **secteur aide, soins et social**, permettant de déterminer objectivement les niveaux de rémunération selon la **valeur du point indiciaire** (23,98574 € en 2025). Elles s'appuient sur des **critères précis** : niveau de formation requis, complexité des tâches, degré d'autonomie, niveau de responsabilité, et spécificités sectorielles.

Structure des carrières SAS :

- **C1** : Aide aux personnes (aide-soignant, auxiliaire de vie)
- **C2** : Personnel qualifié (infirmier, éducateur diplômé)
- **C3** : Personnel spécialisé (infirmier gradué, éducateur gradué)
- **C4** : Cadres intermédiaires (chef d'équipe, coordinateur)
- **C5** : Cadres supérieurs (chef de service, responsable qualité)
- **C6** : Cadres dirigeants (directeur adjoint, directeur de site)
- **C7** : Direction générale (directeur général, directeur régional)

Questions fréquentes

Comment est calculé le salaire minimum conventionnel dans le secteur SAS ?

Le salaire minimum conventionnel SAS est calculé en multipliant le nombre de points de la carrière par la valeur du point indiciaire (23,40072€ en 2025). Les carrières C1, C2 et C3 ont bénéficié d'une revalorisation de 5 points linéaires depuis janvier 2025, et des primes sectorielles peuvent s'ajouter selon les contraintes et fonctions exercées.

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

Quelles sont les 7 grilles de carrières définies dans la convention collective SAS 2025,2026,2027 ?

La convention collective SAS définit 7 grilles de carrières (C1 à C7) : C1 pour l'aide aux personnes, C2 pour le personnel qualifié, C3 pour le personnel spécialisé, C4 pour les cadres intermédiaires, C5 pour les cadres supérieurs, C6 pour les cadres dirigeants, et C7 pour la direction générale. Chaque carrière correspond à un niveau de qualification, de responsabilité et d'autonomie spécifique.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la classification des salariés SAS ?

L'employeur doit mentionner la carrière dans le contrat de travail, informer clairement le salarié dès l'embauche, appliquer le principe d'égalité de traitement, réviser la classification en cas d'évolution des missions, et consulter la délégation du personnel pour les modifications collectives. Une classification incorrecte expose à des rappels de salaire et dommages-intérêts majorés.

Quels critères déterminent l'attribution d'une carrière dans la convention SAS ?

L'attribution d'une carrière SAS repose sur des critères objectifs : le niveau de formation requis, la complexité des tâches, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité et les spécificités sectorielles. L'employeur doit évaluer les fonctions réellement exercées auprès des usagers et respecter le principe d'égalité de traitement pour des fonctions équivalentes.

Conditions d’exercice

L'employeur **secteur SAS** doit respecter des conditions strictes conformément aux articles **5-8 de la convention** :

Critère	Règle applicable
Critères d'attribution	Formation, expérience, responsabilités sectorielles, fonctions réellement exercées
Niveau d'autonomie	Degré de supervision et d'initiative requis dans le poste
Responsabilités spécifiques	Encadrement, coordination, gestion, sécurité des soins
Information du salarié	Mention de la carrière dans le contrat dès l'embauche (Art. L.121-4)
Égalité de traitement	Application uniforme des critères pour fonctions équivalentes
Consultation délégation	Pour toute modification collective des classifications
Calcul de la rémunération	Points de la carrière × valeur 23,98574 € + primes sectorielles
Plateau salarial	Atteint entre 25 ans (C7) et 30 ans (C1 à C4) selon la grille art. 23

Modalités pratiques

La mise en œuvre de la classification SAS implique plusieurs étapes documentées :

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

Étape	Action requise
Mention contractuelle	Indiquer la carrière dans le contrat de travail avec référence aux articles 5-8
Calcul transparent	Points × valeur (23,98574 €) + primes éventuelles
Grille d'évolution	Communiquer la progression prévisionnelle selon ancienneté
Réévaluation annuelle	Mise à jour lors de l'avancement d'ancienneté
Changement de carrière	Formaliser par avenant avec notification L.121-7 si défavorable
Rattrapage conventions	Appliquer les revalorisations C1-C3 (+5 points) depuis janvier 2025
Documentation	Conserver justificatifs de formation, d'expérience et décisions de classification 5 ans
Suivi des réclamations	Tracer et répondre aux contestations de classification

Pratiques et recommandations

Maîtriser parfaitement les articles 5-8 de la convention SAS et **former** les responsables RH aux critères de classification sectoriels pour assurer une application homogène. **Maintenir** à jour les fiches de poste selon les contraintes sectorielles, **tracer** tous les changements de carrière avec leurs justifications et **archiver** les grilles applicables à chaque période. **Consulter** régulièrement la délégation du personnel, **expliquer** les critères et évolutions aux équipes et **négocier** des accords d'entreprise d'amélioration avec les partenaires sociaux. **Vérifier** régulièrement l'adéquation carrière/missions, **contrôler** l'application homogène des critères et **corriger** les erreurs de classification détectées sans attendre. **Anticiper** l'harmonisation FHL-SAS annoncée en **adaptant** les pratiques de classification et en suivant les avenants et modifications conventionnelles.

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

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.121-4 (L. 24 juillet 2024)	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail : mentions légales, double exemplaire
Art. L.121-7	Modification défavorable d'une clause essentielle : notification obligatoire et accord salarié
Art. L.162-1 à L.162-13	Conventions collectives : force obligatoire, contenu, primauté sur contrats individuels
Art. L.414-3	Délégation du personnel : information, consultation, propositions sur conditions de travail
Art. 5-8 CCT SAS 2025-2027	Grilles de carrières C1-C7 et modalités d'application
Art. 12 CCT SAS 2025-2027	Avancement d'ancienneté et évolution de carrière
Art. 23 CCT SAS 2025-2027	Grille salariale : plateau atteint entre 25 ans (C7) et 30 ans (C1-C4)
Art. 27 CCT SAS 2025-2027	Primes sectorielles et compléments de carrière

Une **classification incorrecte** dans le secteur SAS expose l'employeur à des rappels de salaire selon les barèmes sectoriels et à des sanctions administratives renforcées pour secteurs conventionnés. La **consultation** des partenaires sociaux et une **documentation rigoureuse** des critères appliqués sont essentielles pour sécuriser les décisions de classification et anticiper l'harmonisation FHL-SAS.

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.