

# Quel est l'impact d'un changement de fonction sur la classe salariale selon la convention SAS ?

## Réponse courte

Un changement de fonction implique une **réévaluation obligatoire** de la classification professionnelle selon la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**. Le salarié doit être reclassé dans la **classe salariale** correspondant à ses nouvelles responsabilités, avec **maintien a minima** de son salaire antérieur. Cette **modification substantielle** d'une clause essentielle du contrat de travail nécessite un **avenant écrit** et l'**accord explicite** du salarié, sous peine de nullité conformément à l'article L.121-7 du Code du travail. La grille de classification SAS (carrières C1 à C7) est fondée sur des critères objectifs de qualification, responsabilité et autonomie. La **valeur du point indiciaire** est de **23,40072 €** (cote 968,04 au 1er janvier 2025), servant de base au calcul de toutes les rémunérations. Les carrières C1, C2 et C3 ont bénéficié d'une revalorisation de **5 points linéaires** depuis janvier 2025, modifiant ainsi les seuils minimaux de classification à prendre en compte lors de tout reclassement.

## Définition

Le **changement de fonction** constitue une **modification substantielle** des conditions de travail impliquant une évolution significative des **responsabilités** et du **niveau hiérarchique** du salarié. La **convention collective SAS 2025-2027** définit une grille de classification structurée en groupes professionnels et carrières (C1, C2, C3, etc.), déterminant les classes salariales selon des critères objectifs de qualification, responsabilité et autonomie. Avec la revalorisation de 2025, les trois premières carrières (C1, C2, C3) bénéficient d'une augmentation de **5 points linéaires**, modifiant ainsi les seuils de classification.

## Questions fréquentes

### Comment calculer la nouvelle rémunération lors d'un changement de fonction SAS ?

La nouvelle rémunération se calcule selon la grille de classification SAS 2025 avec la valeur du point indiciaire à 23,40072€ au 1er janvier 2025. Il faut tenir compte des revalorisations 2025 (+5 points linéaires pour les carrières C1, C2, C3) et du pécule de vacances de 42 points indiciaires annuels, tout en maintenant a minima le salaire antérieur.

### L'accord du salarié est-il obligatoire pour un changement de fonction avec nouvelle classification ?

Oui, l'accord explicite du salarié est impérativement requis et doit être formalisé par un avenant au contrat conformément à l'article L.121-4 du Code du travail. L'absence d'accord du salarié rend le changement caduc et peut constituer une modification unilatérale illégale du contrat.

### Qu'est-ce qui se passe quand un salarié change de fonction selon la convention SAS ?

Un changement de fonction implique une réévaluation obligatoire de la classification professionnelle selon la convention collective SAS 2025-2027. Le salarié doit être reclassé dans la classe salariale correspondant à ses nouvelles responsabilités, avec maintien a minima de son salaire antérieur et un avenant écrit au contrat de travail.

## Quelles sont les obligations documentaires pour un changement de fonction selon la convention SAS ?

L'employeur doit établir un avenant écrit précisant l'intitulé de la nouvelle fonction, la nouvelle classification, la rémunération associée, la date de prise d'effet et les nouvelles responsabilités. Tous les documents justificatifs doivent être conservés pendant 5 ans minimum conformément à l'article L.261-1 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

La modification de la classification professionnelle selon la convention SAS requiert impérativement plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
<b>Accord explicite du salarié</b>	Formalisé par avenant au contrat selon Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail
<b>Justification objective</b>	Basée sur des critères mesurables liés aux nouvelles responsabilités
<b>Respect des critères de classification</b>	Définis par la convention SAS, actualisés en 2025
<b>Maintien a minima du salaire antérieur</b>	Conformément à Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail
<b>Information préalable de la délégation</b>	Pour les changements collectifs, selon Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail
<b>Vérification du point indiciaire</b>	Valeur du point indiciaire SAS : <b>23,40072 €</b> au 1er janvier 2025

## Modalités pratiques

L'employeur doit suivre les étapes suivantes dans l'ordre chronologique pour sécuriser la procédure.

Phase	Actions obligatoires
<b>Phase préparatoire</b>	Analyser la nouvelle fonction selon la grille de classification SAS 2025 ; déterminer la classe salariale correspondante ; calculer la rémunération minimale conventionnelle ; vérifier l'impact du pécule de vacances (42 points indiciaires annuels depuis 2025)
<b>Phase contractuelle</b>	Établir l'avenant au contrat précisant : intitulé exact de la nouvelle fonction, nouvelle classification selon la grille SAS, rémunération avec référence au point indiciaire, date de prise d'effet, nouvelles responsabilités
<b>Phase administrative</b>	Obtenir la signature du salarié avant toute mise en œuvre ; informer la délégation si applicable ; archiver tous les documents justificatifs pendant 5 ans minimum

## Pratiques et recommandations

**Documenter précisément** l'analyse de classification avec des critères objectifs et mesurables pour garantir la traçabilité. **Vérifier la cohérence** avec les classifications existantes dans l'établissement pour respecter l'égalité de traitement entre hommes et femmes (Art. L.241-1). **Organiser un entretien d'explication** détaillé avec le salarié

avant signature de l'avenant. **Consulter les représentants syndicaux** en cas de doute sur l'interprétation de la convention SAS. **Anticiper l'impact** sur les autres salariés de même niveau pour éviter les revendications salariales.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.121-4</u>	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail (mentions légales, double exemplaire)
Art. <u>L.121-7</u>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (changement de classification = avenant obligatoire)
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de rémunération
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
Art. 22 CCT-SAS	Dispositions générales sur les carrières : changement, formation en cours d'emploi, reclassement
Art. 23 CCT-SAS 2025-2027	Grille de classification des fonctions et critères d'évaluation

Tout changement de classification non formalisé peut être contesté devant le **tribunal du travail**, la charge de la preuve incombant à l'employeur — **l'égalité de traitement** (interdiction de discrimination fondée sur le sexe) et l'accord du salarié sont des conditions absolues de validité. 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.

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.