

La convention SAS prévoit-elle une revalorisation automatique liée à l'ancienneté ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** ne prévoit **pas de revalorisation automatique** générale basée sur la seule ancienneté. Elle établit des **progressions de carrière** structurées selon des critères objectifs de qualification et de responsabilité. La **revalorisation des carrières C1, C2 et C3** (+5 points linéaires en 2025) et l'introduction du **pécule de vacances** (42 points indiciaires annuels) constituent des améliorations significatives de 2025, mais elles sont distinctes d'une progression à l'ancienneté. L'**indexation automatique** du point indiciaire SAS (23,40072 €) selon l'échelle mobile (Art. L.223-1) garantit le maintien du pouvoir d'achat, sans lien avec la durée de service. Toute évolution salariale repose sur des critères définis par la convention et doit être formalisée par avenant au contrat selon Art. L.121-7.

Définition

La **revalorisation automatique liée à l'ancienneté** désigne l'augmentation systématique de la rémunération basée uniquement sur la **durée de service**, indépendamment des fonctions ou des compétences. Dans le contexte de la **convention SAS**, le système privilégie des **progressions de carrière** basées sur des **critères objectifs** de qualification, expérience professionnelle et responsabilités.

Questions fréquentes

Comment un employeur peut-il mettre en place une évolution salariale conforme à la convention SAS ?

L'employeur doit évaluer la situation du salarié selon les critères de la grille SAS, documenter les éléments justifiant l'évolution, respecter les procédures d'évaluation définies, rédiger un avenant au contrat si nécessaire, et garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés dans des situations comparables.

La convention SAS prévoit-elle une augmentation automatique de salaire basée sur l'ancienneté ?

Non, la convention collective SAS 2025-2027 ne prévoit pas de revalorisation automatique générale liée à l'ancienneté. Elle établit plutôt des progressions de carrière structurées basées sur des critères objectifs comme la qualification, l'expérience professionnelle et les responsabilités.

Quelles sont les améliorations salariales prévues en 2025 dans la convention SAS ?

La convention SAS 2025-2027 prévoit plusieurs améliorations : une revalorisation de +5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3, une prime unique de 3.670€ versée en juin 2025, et l'introduction d'un pécule de vacances annuel équivalant à 42 points indiciaires.

Quels sont les critères pour évoluer dans la grille salariale SAS ?

Les évolutions salariales dans la convention SAS sont basées sur des critères objectifs : qualification professionnelle, expérience, formation continue, évaluation des compétences et niveau de responsabilités. Ces critères permettent de progresser dans les échelons au sein de chaque carrière (C1, C2, C3, etc.).

Conditions d'exercice

La convention collective SAS n'instaure pas de mécanisme automatique de revalorisation basé sur l'ancienneté. Les évolutions salariales dans le secteur sont régies par trois types de mécanismes distincts.

Mécanisme	Description
Progressions de carrière	Critères objectifs (qualification, expérience, formation, évaluation) ; échelons au sein de chaque carrière avec conditions d'accès définies
Améliorations 2025	Revalorisation ponctuelle C1, C2, C3 (+5 points linéaires) ; prime unique 3 670 € en juin 2025 ; pécule de vacances 42 points indiciaires
Indexation automatique	Point indiciaire indexé selon l'échelle mobile (Art. L.223-1) — applicable à tous indépendamment de l'ancienneté

Modalités pratiques

Pour toute évolution salariale dans le cadre SAS, l'employeur doit suivre une procédure structurée.

Phase	Actions
Évaluation	Analyser la situation selon les critères de la grille SAS ; documenter les éléments justifiant l'évolution (formation, expérience, responsabilités) ; respecter les procédures d'évaluation conventionnelles
Formalisation	Rédiger un avenant au contrat en cas de changement de carrière ou d'échelon (Art. L.121-7) ; calculer la rémunération selon la nouvelle grille avec le point indiciaire actualisé
Application 2025	Appliquer automatiquement la revalorisation C1, C2, C3 ; verser la prime unique de juin 2025 selon les conditions définies ; mettre en place le pécule de vacances annuel

Pratiques et recommandations

Établir des grilles d'évaluation claires basées sur les critères SAS pour assurer la cohérence des décisions.

Documenter tous les critères d'évaluation utilisés et les appliquer de manière uniforme à tous les salariés dans des situations comparables, conformément à l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe (Art. [L.241-1](#)).

Communiquer clairement sur les possibilités d'évolution de carrière auprès des équipes. **Se référer systématiquement** à la convention SAS 2025-2027 et consulter les organisations patronales signataires (COPAS, FEDAS Luxembourg, DLJ) en cas de doute. **Conserver** tous les justificatifs de décision pendant 5 ans minimum.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.223-1</u>	Échelle mobile des salaires : indexation automatique des taux aux variations du coût de la vie
Art. <u>L.121-7</u>	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (changement de carrière = 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. 22 CCT-SAS	Dispositions générales sur les carrières : changement, formation en cours d'emploi, reclassement
Art. 23 CCT-SAS 2025-2027	Grille de classification et critères d'évolution — plateau salarial atteint entre 25 ans (C7) et 30 ans (C1 à C4)

L'absence de revalorisation automatique à l'ancienneté dans la convention SAS reflète une approche basée sur la **valorisation des compétences** ; les améliorations 2025 (revalorisation des carrières, prime unique, pécule de vacances) renforcent significativement l'attractivité du secteur. Toute politique interne de revalorisation liée à l'ancienneté doit être formalisée et appliquée de manière **cohérente** pour tous les salariés concernés — la CCT-SAS 2025-2027 a été déclarée d'**obligation générale**, rendant ses dispositions applicables 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.