

Comment procéder au reclassement d'un salarié dans une classe supérieure ?

Réponse courte

Le reclassement dans une **classe supérieure** nécessite une **notification écrite** au salarié détaillant la nouvelle fonction, classification et rémunération, accompagnée d'un **avenant obligatoire** au contrat de travail requérant son **accord explicite** selon l'article L.121-7 du Code du travail. L'employeur doit respecter les **seuils légaux** de rémunération minimale par classification, calculés selon la **valeur du point indiciaire** (23,40072 € au 1er janvier 2025), et **informer la délégation du personnel** si le reclassement s'inscrit dans une réorganisation collective. Dans le cadre de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), le reclassement implique une progression dans la grille de carrières (ex. passage C1 à C2) selon les dispositions de l'Art. 22 CCT-SAS. La CCT-SAS est déclarée d'obligation générale, imposant ces règles à l'ensemble des employeurs du secteur.

Définition

Le **reclassement dans une classe supérieure** désigne la **modification contractuelle** impliquant le passage d'un salarié à une fonction relevant d'une **classification supérieure** selon la grille applicable. Cette évolution entraîne une **augmentation des responsabilités** et de la **rémunération**, conformément aux dispositions de l'Art. L.121-7 du Code du travail portant sur la modification d'une clause essentielle.

Dans le contexte de la **convention collective SAS**, le reclassement implique une progression dans la **grille de carrières** (passage de C1 à C2, C2 à C3, etc.) avec application de la **valeur du point indiciaire** (23,40072 € au 1er janvier 2025). Le plateau salarial est atteint entre **25 ans (C7)** et **30 ans (C1 à C4)** selon la carrière.

Questions fréquentes

Comment formaliser légalement un reclassement dans une classe supérieure ?

L'employeur doit notifier par écrit la proposition détaillant la nouvelle fonction, classification et rémunération, puis rédiger un avenant obligatoire au contrat de travail. Cet avenant doit préciser toutes les modifications substantielles et obtenir la signature du salarié avant toute mise en œuvre, avec un délai de réflexion minimum de 8 jours.

Qu'est-ce que le reclassement dans une classe supérieure et quelles sont ses implications ?

Le reclassement dans une classe supérieure est une modification contractuelle impliquant le passage d'un salarié à une fonction relevant d'une classification supérieure selon la grille applicable dans l'entreprise ou la convention collective. Cette évolution entraîne une augmentation des responsabilités et de la rémunération, et nécessite impérativement l'accord écrit du salarié selon l'article L.121-4 du Code du travail.

Que se passe-t-il si un salarié refuse un reclassement proposé ?

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction ou mesure de rétorsion selon le droit du travail luxembourgeois. L'employeur ne peut pas imposer une modification substantielle du contrat sans l'accord explicite du salarié, et tout manquement à cette règle expose l'employeur à des risques de contestation judiciaire avec obligation de dommages-intérêts.

Quelles sont les conditions obligatoires pour procéder au reclassement d'un salarié ?

Le reclassement requiert l'existence d'un poste vacant dans la classe supérieure, la capacité avérée du salarié à exercer les nouvelles fonctions, l'accord explicite et écrit du salarié, le respect de l'égalité de traitement, et la vérification des seuils de rémunération minimale selon la nouvelle classification. L'employeur doit également informer la délégation du personnel pour les réorganisations collectives.

Conditions d'exercice

Le reclassement dans une classe supérieure requiert plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Poste vacant ou création	Existence d'un poste dans la classe supérieure ou création d'un nouveau poste
Capacité avérée	Qualification et expérience du salarié conformes aux critères de la classe visée
Accord écrit du salarié	Conformément à Art. L.121-7 — sous peine de nullité
Respect de l'égalité	Non-discrimination fondée sur le sexe (Art. L.241-1)
Rémunération minimale	Vérification des seuils conventionnels selon la nouvelle classification SAS
Information délégation	Pour les réorganisations collectives — Art. L.414-3

Modalités pratiques

L'employeur doit obligatoirement suivre une procédure en quatre phases chronologiques.

Phase	Actions obligatoires
Phase 1 — Préparation	Analyser le poste selon la classification SAS ; vérifier la conformité avec la grille de rémunération (point indiciaire 23,40072 €) ; évaluer les candidatures internes selon des critères objectifs ; consulter la délégation si la procédure l'exige
Phase 2 — Notification	Notifier par écrit la proposition (intitulé, classification, rémunération, responsabilités, date de prise d'effet) ; organiser un entretien d'explication ; laisser un délai de réflexion raisonnable (bonne pratique recommandée : 8 jours minimum, sans obligation légale expresse)
Phase 3 — Formalisation	Rédiger un avenant au contrat précisant toutes les modifications substantielles (Art. L.121-7) ; obtenir la signature du salarié avant toute mise en œuvre ; archiver tous les documents
Phase 4 — Mise en œuvre	Informers les services concernés (paie, RH, hiérarchie) ; mettre à jour les documents administratifs ; prévoir l'accompagnement et la formation si nécessaire

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit chaque étape de la procédure et **utiliser des critères objectifs** et mesurables pour la sélection, afin de démontrer l'absence de discrimination. **Vérifier systématiquement** la conformité avec la grille de classification applicable et **calculer précisément** la rémunération selon les minima conventionnels SAS. **Anticiper** les réactions des autres salariés de même niveau et **évaluer** l'impact sur l'organisation du travail. **Garder** une trace complète de tous les échanges et décisions — le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.121-4	Forme écrite et contenu obligatoire du contrat de travail
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail (reclassement = avenant obligatoire)
Art. L.241-1	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe — égalité de rémunération
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.162-12	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
CCT-SAS 2025-2027	Grilles de classification et point indiciaire (23,40072 €)

Le reclassement constitue une **modification substantielle** du contrat — l'absence de formalisation ou le non-respect de la procédure expose l'employeur à des contestations devant le **tribunal du travail**, avec obligation de dommages-intérêts. La traçabilité complète et le respect de l'égalité de traitement sont **essentiels** pour sécuriser la procédure.

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.