Comment un salarié peut-il contester la classification de son poste dans une structure SAS ?

Réponse courte

Un salarié d'une structure SAS peut contester sa **classification professionnelle** en suivant une procédure en trois étapes : **réclamation écrite motivée** auprès de l'employeur, saisine de la **commission paritaire SAS** en cas de désaccord persistant, puis recours possible devant le **tribunal du travail**. Cette procédure est particulièrement importante depuis la **revalorisation des carrières C1, C2 et C3** de **5 points linéaires** introduite par la nouvelle convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027). La charge de la preuve de l'inadéquation de la classification incombe au salarié, qui doit constituer un dossier documenté démontrant l'écart entre ses missions réelles et la classification attribuée. Le système utilise des points indiciaires avec une valeur actuelle de **23,98574 €** par point.

Définition

La **classification professionnelle** dans le secteur SAS est un système conventionnel déterminant le positionnement hiérarchique et la rémunération selon des critères objectifs définis par la **CCT-SAS 2025-2027**. Elle repose sur une grille d'évaluation prenant en compte la formation requise, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et la complexité des tâches.

Questions fréquentes

Comment contester la classification de son poste dans une structure SAS au Luxembourg ?

La contestation suit une procédure en trois étapes obligatoires : d'abord une réclamation écrite motivée auprès de l'employeur dans les 3 mois, puis la saisine de la commission paritaire SAS sous 30 jours en cas de refus, et enfin un recours possible devant le Tribunal du travail dans les 3 mois suivant l'avis de la commission.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse la reclassification demandée par le salarié ?

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir la commission paritaire SAS par lettre recommandée dans les 30 jours suivant la réponse négative. Si l'avis de la commission est également défavorable, il reste la possibilité de recours devant le Tribunal du travail dans les 3 mois.

Quelles conditions doit remplir un salarié pour contester sa classification SAS ?

Le salarié doit être sous contrat relevant de la CCT-SAS 2025-2027, justifier d'une inadéquation entre sa classification et ses missions réellement exercées, respecter les délais de recours et fournir des éléments probants démontrant le bien-fondé de sa demande.

Quels sont les délais à respecter pour contester une classification professionnelle SAS ?

Le salarié dispose de 3 mois pour adresser sa réclamation écrite à l'employeur, puis de 30 jours pour saisir la commission paritaire SAS en cas de réponse négative, et enfin de 3 mois pour porter l'affaire devant le Tribunal du travail si l'avis de la commission est défavorable.

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

Conditions d’exercice

Pour engager une contestation, le salarié doit réunir plusieurs conditions préalables.

Condition	Détail
Lien contractuel SAS	Être sous contrat de travail relevant de la CCT-SAS 2025-2027
Inadéquation justifiée	Démontrer un écart entre la classification attribuée et les missions réellement exercées
Éléments probants	Fiche de poste, preuves des responsabilités, organigramme, évaluations
Respect des délais	Délais de recours prévus par la convention — à vérifier dans le texte CCT-SAS
Nouvelles grilles 2025	Tenir compte des grilles de rémunération en vigueur depuis janvier 2025

Modalités pratiques

La procédure se déroule en trois phases obligatoires et successives.

Phase	Modalités
Phase interne	Adresser un courrier recommandé à l'employeur détaillant les motifs de contestation ; joindre les justificatifs pertinents ; l'employeur dispose d'un délai raisonnable pour répondre de manière motivée
Commission paritaire SAS	Saisir la commission paritaire SAS par lettre recommandée en cas de désaccord ; constituer un dossier complet incluant l'historique de la contestation ; se présenter à l'audience si convoqué
Voie juridictionnelle	Saisir le **tribunal du travail** si l'avis de la commission est défavorable ou sans suite ; l'action judiciaire est soumise aux délais de forclusion prévus par Art. L.124-11 du Code du travail

Pratiques et recommandations

Documenter précisément l'évolution des missions et responsabilités avant d'engager toute démarche. **Collecter méthodiquement** les preuves (rapports d'activité, évaluations, organigrammes, descriptions de poste). **Consulter les délégués du personnel** avant d'engager la procédure pour bénéficier d'un accompagnement. **Maintenir un dialogue professionnel** avec la hiérarchie et privilégier une résolution amiable en première intention. **Examiner l'impact** de la revalorisation des carrières C1, C2, C3 sur la classification contestée.

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

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.121-7	Modification d'une clause essentielle du contrat de travail — recours du salarié
Art. L.124-11	Recours judiciaire en réparation d'une résiliation abusive — délais de forclusion de 3 mois
Art. L.414-3	Attributions de la délégation du personnel — soutien au salarié dans la procédure
Art. L.162-12	Contenu obligatoire de la CCT et primauté sur les contrats individuels de travail
CCT-SAS 2025-2027	Système de classification professionnelle, grilles de rémunération, procédure de contestation et commission paritaire

Une contestation **mal documentée** ou **hors délais** sera systématiquement rejetée — privilégier la résolution amiable avant d'engager une procédure devant le **tribunal du travail**. Les nouvelles grilles salariales de la convention SAS 2025-2027, déclarée d'**obligation générale**, peuvent offrir de nouveaux arguments pour une reclassification.

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.