

# Une mobilité interne implique-t-elle automatiquement une nouvelle évaluation dans la convention SAS ?

## Réponse courte

Non, une **mobilité interne** n'implique pas automatiquement une nouvelle **évaluation professionnelle** dans le cadre de la **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (secteur d'aide et de soins). Une telle évaluation est requise uniquement **lorsque la mobilité s'accompagne** d'un changement de **fonction**, de **classification** (passage d'une carrière à une autre dans la grille C1 à C7), ou de **responsabilités** substantielles.

Dans ces cas, une **évaluation formelle** est obligatoire, selon les modalités définies par la **convention collective SAS 2025-2027** et le Code du travail luxembourgeois. L'absence d'évaluation dans ces circonstances pourrait constituer un **manquement aux obligations conventionnelles** et exposer l'employeur à des contestations devant le **tribunal du travail**.

## Définition

La **mobilité interne** dans le secteur SAS désigne tout changement de poste, d'unité ou de service d'un salarié **au sein de la même structure**, sans rupture du contrat de travail. Dans le secteur d'aide et de soins couvert par la **convention collective SAS 2025-2027**, ces mobilités peuvent être liées à une **évolution de carrière** (passage entre les carrières C1 à C7), à des **besoins opérationnels** (réorganisation des services), ou à des **aménagement organisationnels** (adaptation aux **services 24/7, astreintes**).

Lorsque la mobilité entraîne une **modification substantielle** du poste ou une évolution dans la **grille de classification SAS**, une **évaluation professionnelle** est requise pour valider l'adéquation entre les **compétences** du salarié et les nouvelles **exigences** du poste. Cette évaluation revêt une importance particulière dans le secteur SAS compte tenu des **exigences de qualification** et des **enjeux de qualité** des soins.

## Questions fréquentes

### Comment se déroule l'évaluation professionnelle obligatoire lors d'une mobilité SAS ?

L'évaluation doit être formalisée dans un entretien avec une grille d'évaluation adaptée aux exigences de la carrière visée, documentée et signée par les deux parties, puis versée au dossier individuel du salarié. Elle peut inclure une période d'observation en situation de travail et doit tenir compte des compétences spécifiques requises pour chaque carrière SAS.

### Qu'est-ce qui déclenche une obligation d'évaluation lors d'une mobilité interne dans la convention SAS ?

Une évaluation professionnelle est obligatoire uniquement lorsque la mobilité interne s'accompagne d'un changement de fonction, de classification (passage d'une carrière à une autre dans la grille C1 à C7), ou de responsabilités substantielles. Un simple changement de service sans modification du niveau de responsabilité n'impose pas d'évaluation formelle.

### Que risque un employeur SAS qui omet l'évaluation lors d'une mobilité avec changement de fonction ?

L'employeur contrevient à ses obligations conventionnelles et s'expose à une contestation par le salarié, un refus de reclassement ou une requalification du poste selon la grille de la convention collective SAS. L'absence d'évaluation constitue un manquement aux obligations conventionnelles dans un secteur où les exigences de qualification sont cruciales.

### Qui peut bénéficier d'une mobilité interne sans évaluation dans le secteur SAS ?

Tout salarié du secteur d'aide et de soins peut bénéficier d'une mobilité interne sans évaluation si le changement de poste, d'unité ou de service ne modifie pas sa classification dans la grille SAS (C1 à C7), ses responsabilités ou sa fonction. Seule une période d'adaptation peut être nécessaire selon les spécificités du nouveau poste.

## Conditions d'exercice

La **convention collective SAS 2025-2027** prévoit une obligation d'évaluation lors de **changements significatifs** qui impactent la **classification professionnelle** ou les **responsabilités** du salarié.

Situation	Évaluation requise
Simple changement de service	Non obligatoire si aucune modification du niveau de carrière ni de responsabilité
Changement de carrière ou de sous-groupe	Obligatoire selon la grille SAS (C1 à C7)
Promotion ou reclassement interne	Obligatoire avant le changement de classification
Prise de nouvelles responsabilités	Obligatoire (encadrement, coordination, services d'astreinte)
Fin de période d'adaptation	Obligatoire si prévue par la convention ou un accord d'entreprise
Égalité de traitement	L'évaluation doit être appliquée uniformément à tous les salariés dans des situations similaires (Art. <a href="#">L.241-1</a> )

## Modalités pratiques

L'évaluation professionnelle dans le secteur SAS doit être organisée par l'employeur selon les modalités suivantes.

Modalité	Exigence
<b>Format</b>	Entretien formalisé avec une grille d'évaluation adaptée aux exigences de la carrière visée
<b>Documentation</b>	Évaluation documentée et signée par les deux parties
<b>Archivage</b>	Versée au dossier individuel du salarié (Art. <u>L.414-17</u> )
<b>Information préalable</b>	Salarié informé à l'avance des critères utilisés (compétences techniques, relationnelles, contraintes sectorielles) et des conséquences possibles sur la rémunération et la carrière
<b>Observations</b>	Droit du salarié à formuler des observations écrites
<b>Consultation</b>	La délégation du personnel peut être consultée selon les modalités de la convention SAS 2025-2027

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** une procédure interne de validation des mobilités comportant un changement de fonction ou de classification SAS. En cas de doute sur l'interprétation des **grilles de classification SAS**, solliciter l'avis de la délégation du personnel, du comité paritaire sectoriel ou des fédérations patronales (COPAS, FEDAS, DLJ). **Tracer** toutes les étapes : demande ou décision de mobilité, grille d'évaluation utilisée, notification des résultats au salarié. **Inform**er systématiquement le salarié sur l'impact de la mobilité sur ses droits et sa classification.

## Cadre juridique

Référence	Description
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Articles relatifs aux mobilités internes, à la classification et à l'évaluation professionnelle ; grilles de carrières C1 à C7 et critères d'évaluation
<b>Art. <u>L.241-1</u> du Code du travail</b>	Égalité de traitement fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Non-discrimination (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine)
<b>Art. <u>L.414-17</u> du Code du travail</b>	Droit d'accès du salarié à son dossier personnel
<b>Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail</b>	Modification défavorable d'une clause essentielle du contrat (avenant obligatoire)
<b>Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail</b>	Information et consultation de la délégation du personnel

L'employeur du secteur **SAS** qui omet d'organiser une évaluation dans le cadre d'une **mobilité impliquant** un changement de fonction ou de **classification** contrevient à ses **obligations conventionnelles**. Cela peut entraîner une **contestation** par le salarié, un **refus de reclassement** ou une **requalification** du poste selon la grille de la convention collective SAS 2025-2027. Une **procédure claire**, formalisée et traçable est essentielle pour sécuriser ces mobilités dans un secteur où les exigences de qualification et la qualité des soins sont cruciales.

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.