

# Comment justifier l'application de la convention SAS lors des contrôles ITM ?

## Réponse courte

Lors des **contrôles ITM**, l'employeur doit démontrer l'**application effective** de la convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) par une **documentation complète** et à jour : grilles salariales actualisées avec la **valeur du point indiciaire** en vigueur (23,40072 €), **fiches de postes** conformes aux classifications, et justificatifs des **nouveautés 2025** — revalorisation C1/C2/C3 (+5 points linéaires, soit +117 €/mois), versement de la **prime unique** (3.670 € bruts en juin 2025), mise en œuvre du **pécule de vacances** (42 points indiciaires/an, soit 982,83 €/an) — ainsi que la **traçabilité** des calculs RPM/PPM.

L'**ITM** vérifie la **conformité** entre les pratiques réelles et les **obligations conventionnelles**, l'**égalité de traitement** entre salariés et la capacité de l'employeur à justifier chaque décision RH par des critères objectifs documentés.

## Définition

Les **contrôles ITM** (Inspection du travail et des mines) visent à vérifier l'**application effective** des conventions collectives déclarées d'obligation générale, dont la **convention SAS 2025-2027**. Ces contrôles portent sur la conformité des pratiques RH, le respect des grilles salariales, l'égalité de traitement et la mise en œuvre des nouvelles dispositions conventionnelles. L'employeur doit pouvoir justifier de l'application correcte de tous les éléments de la convention et de la traçabilité de ses décisions RH.

## Questions fréquentes

### Comment préparer efficacement son ASBL à un contrôle ITM sur la convention SAS ?

Il faut maintenir une documentation permanente à jour, désigner un interlocuteur référent, effectuer des audits internes réguliers, standardiser les procédures RH, tracer toutes les décisions importantes et former les équipes aux échanges avec l'ITM pour démontrer l'application effective de la convention.

### Que vérifie l'ITM lors des contrôles sur l'application de la convention SAS ?

L'ITM vérifie la conformité des classifications aux grilles SAS, l'application des salaires minimaux conventionnels, le respect des avantages obligatoires, la mise en œuvre des nouveautés 2025 (revalorisation C1/C2/C3, prime unique, pécule de vacances), l'égalité de traitement entre salariés et la documentation des décisions RH.

### Quelles sanctions l'ITM peut-elle imposer en cas de non-conformité à la convention SAS ?

L'ITM peut imposer une mise en demeure de régulariser, des amendes administratives, un signalement aux organismes de tutelle, un suivi renforcé des pratiques et l'obligation de procéder à des rattrapages salariaux en cas de non-respect des dispositions conventionnelles.

### Quels documents faut-il préparer pour justifier l'application de la convention SAS lors d'un contrôle ITM ?

Il faut préparer les grilles salariales SAS actualisées (valeur point : 23,40072€), les fiches de postes détaillées par classification, les justificatifs des nouveautés 2025 (calculs de revalorisation +117€/mois, versement prime unique 3.670€, pécule 982,83€/an), les procédures RPM/PPM documentées et les critères objectifs de classification.

## Conditions d'exercice

Domaine	Éléments contrôlés	Sanction en cas de non-conformité
<b>Classifications</b>	Conformité aux grilles SAS	Obligation de rattrapage salarial
<b>Salaires</b>	Application des minimaux conventionnels	Mise en demeure de régulariser
<b>Avantages obligatoires</b>	Respect des primes et congés	Amendes administratives (Art. <u>L.614-13</u> )
<b>Nouveautés 2025</b>	Mise en œuvre effective	Signalement aux organismes de tutelle
<b>Égalité de traitement</b>	Non-discrimination entre salariés	Suivi renforcé des pratiques
<b>Documentation RH</b>	Traçabilité des décisions	Procès-verbal d'infraction (Art. <u>L.614-12</u> )

## Modalités pratiques

Catégorie	Documents requis	Données de référence
<b>Grilles et classifications</b>	Grilles salariales SAS actualisées, fiches de postes détaillées, justificatifs d'attribution de classes, historique des reclassements	Valeur du point : 23,40072 € (taux 968.04)
<b>Nouveautés 2025</b>	Calculs de revalorisation C1/C2/C3, justificatifs de la prime unique, mise en œuvre du pécule de vacances, impact sur les bulletins de paie	+5 points linéaires (+117 €/mois), prime unique 3.670 € bruts (juin 2025), pécule 42 points/an (982,83 €/an)
<b>Temps de travail</b>	Procédures RPM/PPM documentées, relevés individuels, justification des dépassements, transparence envers les salariés	Conformité aux règles conventionnelles
<b>Égalité de traitement</b>	Critères objectifs de classification, procédures d'évaluation standardisées, justification des écarts, politique de non-discrimination	Application uniforme des grilles

## Pratiques et recommandations

**Maintenir** une documentation permanente à jour et **effectuer** des audits internes réguliers permet d'anticiper les points de contrôle de l'ITM. **Former** les équipes à la préparation des contrôles et **standardiser** les procédures RH facilite la production rapide des justificatifs demandés. **Tracer** toutes les décisions importantes et **coordonner** avec d'autres structures du secteur contribue à harmoniser les pratiques.

**Désigner** un interlocuteur référent pour les échanges avec l'ITM et **préparer** les dossiers dans un ordre logique avec un espace de travail approprié démontre le professionnalisme de la gestion RH. **Anticiper** les évolutions conventionnelles et **préparer** des réponses aux questions fréquentes réduit le risque de non-conformité lors du contrôle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Convention collective SAS 2025-2027</b>	Dispositions obligatoires déclarées d'obligation générale
<b>Art. <u>L.611-1</u> et suivants</b>	Missions de l'Inspection du travail et des mines
<b>Art. <u>L.614-3</u> à <u>L.614-6</u></b>	Pouvoirs de contrôle, enquêtes et mesures d'urgence de l' <u>ITM</u>
<b>Art. <u>L.614-12</u></b>	Constatation des infractions par procès-verbal
<b>Art. <u>L.614-13</u></b>	Amendes administratives en cas de non-respect des injonctions
<b>RGD de déclaration d'obligation générale</b>	Extension de la convention à l'ensemble du secteur

Un contrôle ITM bien préparé démontre le **professionnalisme** de la gestion RH ; les défaillances constatées peuvent entraîner des **sanctions financières**, une obligation de rattrapage salarial et une supervision renforcée. Il est essentiel de maintenir en permanence la **conformité** plutôt que de tenter de la reconstituer en urgence, les nouveautés 2025 de la convention SAS nécessitant une attention particulière lors des premiers contrôles de mise en œuvre.

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.