Quelles primes ou indemnités spécifiques sont prévues par la convention SAS ?

Réponse courte

La **convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)** (signée le 27 novembre 2024) prévoit plusieurs primes et indemnités s'ajoutant au salaire de base en points indiciaires. L'**allocation de fin d'année** (Art. 26) équivaut à 1/12e des salaires de base payés dans l'année, versée en décembre ou à la fin du contrat, sauf licenciement pour faute grave.

Deux nouveautés introduites à l'**Art. 27** s'appliquent dès 2025 : une **prime unique de 3.670 €** versée en juin 2025 aux salariés sous contrat au 1er janvier 2025, et un **pécule de vacances** de 42 points indiciaires payable annuellement en juin, tous deux proratisés selon le temps de travail.

L'Art. 27 prévoit également des **primes de fonction** (15 points pour brevet de maîtrise ou profession de santé spécialisée), des **primes de responsabilité** de montant libre et une **masse d'habillement** de 200 €/an pour le personnel éligible. Le personnel assurant l'encadrement alimentaire des usagers est exempté des frais de repas (Art. 30).

Ces éléments s'ajoutent aux **majorations CCT SAS** pour travail de nuit (25 %), ainsi qu'aux majorations légales pour dimanche (70 %, Art. L.231-7) et jours fériés (100 %, Art. L.232-7).

Définition

Les primes et indemnités spécifiques de la convention collective SAS (Secteur d'Aide et de Soins et du secteur social) 2025-2027 sont des compléments de rémunération obligatoires ou facultatifs qui s'ajoutent au salaire de base calculé en points indiciaires. Elles visent à compenser des responsabilités particulières, reconnaître des qualifications spécifiques, ou couvrir des frais professionnels. La convention 2025-2027 introduit des améliorations significatives avec une prime unique exceptionnelle et un pécule de vacances inédit, tous deux définis à l'Article 27.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'allocation de fin d'année dans la convention SAS ?

L'allocation de fin d'année représente 1/12ème de la somme des salaires de base payés au salarié au cours de l'année, incluant la rémunération selon grille et les primes de fonction/responsabilité. Elle exclut les suppléments de nuit, dimanche, jours fériés, heures supplémentaires et indemnités d'astreinte. Elle est payée avec le traitement de décembre et n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la masse d'habillement de 200 € par an ?

La masse d'habillement de 200 € par an est accordée aux salariés effectuant des tâches artisanales, manuelles ou de soins, lorsque des vêtements sont déclarés indispensables pour l'hygiène ou la sécurité. Elle est proratisée à 50% pour les temps partiels ? 20h/semaine et nécessite un CDI au 1er octobre ou un CDD d'au moins 6 mois dans l'année.

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

Quelles sont les principales primes et indemnités prévues par la convention collective SAS 2025,2026,2027 ?

La convention SAS 2025,2026,2027 prévoit plusieurs primes obligatoires : l'allocation de fin d'année (1/12ème des salaires de base annuels), une prime unique exceptionnelle de 3.670 € en juin 2025, un nouveau pécule de vacances de 42 points indiciaires annuels, des primes de fonction de 15 points pour les brevets de maîtrise et professions de santé spécialisées, des primes de responsabilité à montant libre, une masse d'habillement de 200 € par an, et l'exemption des frais de repas pour le personnel d'encadrement alimentaire.

Qui peut bénéficier de la prime unique de 3.670 € prévue en 2025 ?

Tous les salariés sous contrat au 1er janvier 2025 peuvent bénéficier de cette prime, y compris ceux en congé parental ou en congé sans solde selon l'article 18. Sont exclus uniquement les salariés en congé sans solde selon l'article 19. Le montant est proratisé selon le temps de travail moyen entre le 1er janvier et le 30 juin 2025.

Conditions d’exercice

Élément	Détail
Allocation de fin d'année (Art. 26 CCT SAS) — Montant	1/12e de la somme des salaires de base payés au salarié au cours de l'année
Allocation de fin d'année — Composants	Rémunération selon grille + primes de fonction/responsabilité
Allocation de fin d'année — Exclusions	Suppléments nuit, dimanche, fériés, heures supplémentaires, indemnités d'astreinte, pécule de vacances, prime unique
Allocation de fin d'année — Paiement	Avec le traitement de décembre ou à la fin du contrat
Allocation de fin d'année — Restriction	Non due en cas de licenciement pour faute grave
Prime unique 2025 (Art. 27 CCT SAS) — Montant	3.670 €
Prime unique 2025 — Bénéficiaires	Tous les salariés sous contrat au 1er janvier 2025
Prime unique 2025 — Inclus	Salariés en congé parental, congés sans solde (art. 18)
Prime unique 2025 — Exclus	Salariés en congé sans solde (art. 19)
Prime unique 2025 — Paiement	Juin 2025 ou fin de contrat entre janvier-juin 2025
Prime unique 2025 — Proratisation	Selon temps de travail moyen (01/01 – 30/06/2025)
Pécule de vacances (Art. 27 CCT SAS, nouveau dès 2025) — Montant	42 points indiciaires
Pécule de vacances — Paiement	Annuellement en juin
Pécule de vacances — Proratisation	Selon le temps de travail moyen (période juillet N-1 à juin N)

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

Modalités pratiques

Élément	Détail
Primes de fonction (Art. 27 CCT SAS) — Brevet de maîtrise	15 points (en lien avec le travail exigé)
Primes de fonction — Professions de santé spécialisées	15 points (infirmier spécialisé, ATM C5)
Primes de responsabilité (Art. 27 CCT SAS) — Montant	Libre, selon responsabilités hiérarchiques ou particulières
Primes de responsabilité — Forme	Totalement ou partiellement en avantages en nature
Masse d'habillement (Art. 27 CCT SAS) — Montant	200 € par an
Masse d'habillement — Bénéficiaires	Salariés effectuant tâches artisanales, manuelles ou de soins
Masse d'habillement — Conditions	Vêtements déclarés indispensables pour hygiène/sécurité
Masse d'habillement — Forme	Nature, bons d'achat ou indemnité pécuniaire
Masse d'habillement — Proratisation	50 % pour ? 20 h/semaine
Masse d'habillement — Conditions d'octroi	CDI au 1er octobre ou CDD 6 mois dans l'année
Repas (Art. 30 CCT SAS) — Exemption	Personnel assurant encadrement/assistance alimentation usagers
Repas — Condition	Pendant leur propre repas
Repas — Gratuité	Totale des frais du repas

Pratiques et recommandations

Il convient de **programmer** le paiement de la prime unique de 3.670 € en juin 2025 et de mettre en place le pécule de vacances (42 points × valeur du point indiciaire en vigueur). La proratisation selon les temps de travail doit être appliquée et les bénéficiaires au 1er janvier 2025 doivent être documentés. Pour juin 2025, seule la demi-période (6 premiers mois) est due pour le pécule de vacances.

Sur le plan administratif, il est recommandé de **tenir** un registre des primes de fonction attribuées. L'attribution des primes de responsabilité doit être justifiée et la masse d'habillement gérée selon les conditions d'éligibilité. Les pièces justificatives doivent être conservées en vue d'éventuels contrôles.

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

En matière de conformité, il faut **vérifier** l'applicabilité de la convention SAS à l'employeur. Les exclusions prévues (faute grave, congés art. 19) doivent être appliquées et les impacts budgétaires des nouveautés 2025 anticipés. La prime unique et le pécule de vacances ne font pas partie de la base de calcul de l'allocation de fin d'année.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 26 CCT SAS 2025-2027	Allocation de fin d'année
Article 27 CCT SAS 2025-2027	Autres éléments de rémunération : primes de fonction, primes de responsabilité, masse d'habillement, pécule de vacances, prime unique 2025
Article 30 CCT SAS 2025-2027	Repas : exemption des frais pour le personnel d'encadrement alimentaire
Art. L.162-12 al. 3	Obligation CCT : majoration travail de nuit ? 15 % (taux CCT SAS : 25 %)
Art. L.231-7	Majoration pour travail du dimanche : 70 %
Art. L.232-7	Majoration pour travail les jours fériés : 100 %
Art. L.161-1 à L.161-8	Régime des conventions collectives de travail
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Organismes du secteur social, familial et thérapeutique

La convention SAS 2025-2027 n'est pas encore étendue et s'applique aux employeurs affiliés aux organisations signataires (COPAS, DLJ, FEDAS Luxembourg). Les nouveautés 2025 (prime unique, pécule de vacances) relèvent de l'Article 27 et représentent des avancées nécessitant une adaptation immédiate des systèmes de paie. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des rappels de salaire et sanctions.

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.