

Une réserve positive SAS constitue-t-elle une créance exigible au moment du solde de tout compte ?

Réponse courte

Dans le **secteur SAS**, une **réserve positive** (crédits d'heures accumulés selon l'article 9 de la convention) constitue une **créance exigible** au moment du solde de tout compte si toutes les **conditions conventionnelles** sont remplies à la date de rupture. Les spécificités sectorielles (continuité des soins, besoins usagers) ne peuvent **jamais** justifier la non-exigibilité d'heures effectivement prestées.

Le calcul doit se faire selon les **barèmes SAS** : **points indiciaires** (23,40072 €), **majorations sectorielles** appliquées (nuit 25 %, dimanche 50 %, jours fériés 100 %), et primes proportionnelles. Toute **ambiguïté** dans les modalités de l'article 9 profite au salarié conformément au principe de faveur de l'article **L.121-3 du Code du travail**.

En cas de contestation, le salarié dispose d'un délai de prescription pour agir devant le **tribunal du travail**. L'employeur doit conserver les justificatifs de toutes les heures créditées et des conditions d'exigibilité afin de sécuriser sa position lors du solde de tout compte.

Définition

Dans le **secteur SAS**, la **réserve positive** correspond aux **crédits d'heures** accumulés selon l'**article 9 de la convention**, résultant de prestations supplémentaires : missions à domicile dépassant le PTI, gardes exceptionnelles, formations obligatoires hors temps de travail, interventions d'urgence, ou **majorations** pour contraintes sectorielles (nuit, week-end, jours fériés).

Cette réserve constitue un **droit acquis** calculé selon les **grilles de carrières SAS**, la **valeur du point indiciaire** (23,40072 €), et les **majorations conventionnelles** spécifiques au secteur aide et soins.

Questions fréquentes

Comment calculer le montant d'une réserve positive exigible dans le secteur SAS ?

Le calcul se base sur les barèmes SAS : heures créditées x valeur du point indiciaire (23,40072€), avec application des majorations sectorielles (nuit +25%, dimanche +50%, jours fériés +100%) et inclusion des primes proportionnelles selon la grille de carrière du salarié (C1-C7).

Dans quels cas une réserve positive SAS ne serait-elle pas exigible au solde de tout compte ?

Une réserve positive n'est pas exigible en cas de clause de présence à date postérieure à la rupture, d'objectifs sectoriels non atteints (qualité des soins, formations), de conditions liées à la continuité du contrat non réalisées, ou de faute grave ayant motivé le licenciement.

Qu'est-ce qu'une réserve positive dans le secteur SAS et constitue-t-elle une créance exigible au solde de tout compte ?

Dans le secteur SAS, une réserve positive correspond aux crédits d'heures accumulés selon l'article 9 de la convention, résultant de prestations supplémentaires (missions à domicile, gardes, formations obligatoires). Elle constitue une créance exigible au moment du solde de tout compte si toutes les conditions conventionnelles sont remplies à la date de rupture.

Quelles sont les conditions pour qu'une réserve positive SAS devienne exigible lors de la rupture du contrat ?

Les conditions d'exigibilité incluent : des heures effectivement prestées au-delà du PTI contractuel, des missions documentées, la réalisation de toutes conditions suspensives à la date de rupture, l'absence de clause de présence future, et la conformité avec les dispositions de l'article 9 de la convention SAS.

Conditions d'exercice

Pour qu'une réserve positive SAS devienne exigible au solde de tout compte, les conditions suivantes sont vérifiées :

Condition	Règle applicable
Heures effectivement prestées	Au-delà du PTI contractuel, avec documentation des missions
Application des majorations	Selon les taux conventionnels SAS (nuit, week-end, fériés)
Respect des modalités art. 9	Conditions suspensives toutes réalisées à la date de rupture
Absence de clause de présence	Pas de clause subordonnant le paiement à une présence future
Base de calcul	Heures créditées x valeur point indiciaire (23,40072 €)
Primes proportionnelles	Ancienneté, fonction, contraintes si applicables
Exclusions	Formations personnelles, absences non justifiées
Non-exigibilité possible	Clause de présence postérieure, objectifs non atteints, faute grave

Modalités pratiques

L'employeur doit conduire une vérification rigoureuse à chaque rupture de contrat :

Étape	Action requise
Analyse de l'accord d'entreprise	Vérifier les modalités de l'article 9 et les conditions d'exigibilité
Relevé détaillé des missions	Lister les heures supplémentaires et majorations sectorielles applicables
Vérification de la grille	Identifier la carrière du salarié (C1-C7) et les points applicables
Calcul selon barèmes SAS	Points x 23,40072 € + majorations + primes proportionnelles
Documentation des conditions	Confirmer la réalisation de toutes les conditions suspensives
Information du salarié	Expliquer le détail du calcul et les bases conventionnelles
Conservation des justificatifs	Archiver relevés, missions, accords pendant 5 ans minimum

Pratiques et recommandations

Définir clairement dans l'accord d'entreprise les conditions d'exigibilité en référant l'article 9 et ses modalités d'application, en précisant le traitement en cas de rupture anticipée et en évitant les ambiguïtés qui profiteraient automatiquement au salarié. **Tracer** toutes les heures créditées avec leurs justificatifs sectoriels (relevés de missions, interventions, formations obligatoires) et **archiver** les accords sur majorations et conditions spéciales. **Utiliser** les grilles de carrières SAS à jour, **appliquer** la valeur du point indiciaire correcte (23,40072 €) et **inclure** les majorations sectorielles habituellement servies pour sécuriser le calcul. **Inform**er le salarié de l'état de sa réserve positive en cours de contrat et **documenter** les décisions d'exigibilité ou de non-paiement avec leurs motifs. **Consulter** les partenaires sociaux (OGBL, LCGB, COPAS, FEDAS) en cas de doute sur l'interprétation des clauses conventionnelles.

Cadre juridique

Référence	Description
Art. L.121-3	Principe de faveur : les ambiguïtés des accords s'interprètent en faveur du salarié
Art. L.121-7	Modification défavorable d'une clause essentielle : procédure obligatoire
Art. L.162-1 à L.162-13	Conventions collectives : force obligatoire et contenu
Art. L.125-7	Décompte de salaire : obligation de remise mensuelle détaillée
Art. 9 CCT SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)	PTI et crédits d'heures — modalités d'exigibilité des réserves positives
Art. 5-8 CCT SAS 2025-2027	Grilles de carrières C1-C7 et calcul des points indiciaires
Art. 28 CCT SAS 2025-2027	Transparence et information du personnel
Code civil, Art. 1134 et s.	Exécution de bonne foi des conventions ; interprétation des clauses ambiguës

Dans le **secteur SAS**, il est impératif de vérifier l'**exigibilité** selon les modalités précises de l'article 9 avant tout versement ou refus au solde de tout compte. Les spécificités sectorielles ne justifient **jamais** la rétention de sommes dues pour heures effectivement prestées. Toute imprécision dans l'accord d'entreprise peut entraîner une condamnation à paiement avec intérêts, d'où la nécessité d'une **documentation rigoureuse** et d'une expertise spécialisée en droit social SAS.

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.