

Quelles étaient les modalités de versement de la prime unique de 3.670€ de la convention SAS en 2025 ?

Réponse courte

La **prime unique de 3.670€** constituait une mesure exceptionnelle de la **CCT SAS 2025-2027**, versée en **juin 2025** à tous les salariés sous contrat au **1er janvier 2025**, au prorata de leur **temps de travail moyen** sur la période de janvier à juin 2025. Le versement était **obligatoire et automatique**, sans condition de performance ni d'ancienneté minimale. L'**employeur effectif au 1er janvier 2025** supportait intégralement la prime — le salarié ne pouvait la réclamer à d'autres employeurs a posteriori.

Cette prime, définie à l'**Article 27 CCT SAS 2025-2027**, constituait un **élément de salaire** soumis aux charges sociales habituelles, cumulable avec le pécule de vacances de 42 points indiciaires. La valeur du point indiciaire de référence était de **23,40072€** (cote 968.04). **En 2026, aucune prime unique équivalente n'est prévue** par la CCT SAS ; le pécule de vacances de 42 points reste l'avantage annuel applicable en juin 2026.

Définition

La **prime unique de 3.670€** constituait un **avantage salarial exceptionnel** introduit par la **CCT SAS 2025-2027** (signée le 27 novembre 2024, applicable du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2027), destiné à soutenir le pouvoir d'achat des salariés du secteur d'aide et de soins. La mention "à titre exceptionnel" dans la CCT confirme qu'il s'agit d'une mesure **non reconductible** : elle ne s'applique pas aux exercices 2026 et 2027.

Cette prime s'inscrivait dans un ensemble de mesures 2025 : revalorisation des carrières C1, C2, C3 (+5 points linéaires), introduction du **pécule de vacances** de 42 points indiciaires payable chaque année en juin (mesure pérenne, elle, applicable en 2026 et 2027).

Questions fréquentes

Comment calculer le montant de la prime SAS pour un salarié à temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, le montant se calcule en appliquant la formule : $3.670€ \times (\text{taux d'occupation}/100)$. Par exemple, un salarié à 50% recevra $3.670€ \times 0,5 = 1.835€$ bruts. Le calcul se base sur le taux d'occupation contractuel au 1er janvier 2025.

Qu'est-ce que la prime unique de 3.670€ de la convention SAS 2025,2026,2027 ?

La prime unique de 3.670€ est un avantage exceptionnel introduit par la convention collective SAS 2025,2026,2027 pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés du secteur d'aide et de soins. Elle doit être versée en juin 2025 à tous les salariés sous contrat au 1er janvier 2025, au prorata de leur taux d'occupation.

Quand et comment doit être versée la prime unique SAS de 3.670€ ?

La prime doit être versée obligatoirement en juin 2025, avec la paie de juin ou au plus tard le 30 juin 2025. Elle constitue un élément de salaire soumis aux charges sociales habituelles et doit être mentionnée sur le bulletin de paie comme 'Prime exceptionnelle SAS 2025'.

Qui peut bénéficier de la prime unique SAS de 3.670€ ?

Tous les salariés sous contrat au 1er janvier 2025 relevant de la convention collective SAS 2025-2027 peuvent bénéficier de cette prime. Il n'y a aucune condition d'ancienneté, de performance ou d'évaluation, et elle s'applique à tous types de contrats (CDI, CDD, temps plein, temps partiel).

Conditions d'exercice

Les conditions d'éligibilité à la prime unique étaient définies par l'article 27 CCT SAS 2025-2027. La proratisation s'effectuait sur la base du **temps de travail moyen de la période de référence** (janvier–juin 2025), et non du seul taux contractuel au 1er janvier.

Critère	Détail
Condition de présence	Être salarié sous contrat en vigueur au 1er janvier 2025 (date de prise d'effet, non de signature)
Convention applicable	Relever de la CCT SAS 2025-2027
Contrats suspendus	Inclus : congé parental, congé sans solde (art. 18 CCT SAS)
Conditions particulières	Aucune condition d'ancienneté, de performance ou d'évaluation
Types de contrats	Tous types (CDI, CDD, temps plein, temps partiel)
Montant temps plein	3.670€ bruts
Base de proratisation	Temps de travail moyen sur la période de référence 1er janvier – 30 juin 2025
Exemple	Salarié à 50% en moyenne = $3.670€ \times 0,5 = 1.835€$ bruts
Charges sociales	Application des taux habituels (patronales et salariales)
Mois de versement	Juin 2025 (ou à la fin du contrat si départ entre janvier et juin 2025)
Employeur payeur	L'employeur effectif au 1er janvier 2025 — non partageable entre employeurs

Modalités pratiques

Le versement de la prime unique nécessitait une préparation anticipée du service paie et une coordination avec les organismes de financement du secteur. Les éléments ci-dessous restent utiles pour audits et contrôles rétrospectifs.

Étape / Situation	Action / Règle applicable
Identification des éligibles	Salariés dont le contrat était en vigueur au 1er janvier 2025
Calcul du montant	3.670€ × (temps de travail moyen jan–juin 2025)
Budgétisation	Prime + charges patronales habituelles
Paramétrage paie	Code spécifique "Prime SAS 2025"
Départ entre janvier et juin 2025	Droit maintenu — versé à la fin du contrat, proratisé sur la période effectuée
Arrivée après le 1er janvier 2025	Pas de droit à la prime
Changement de taux d'occupation	Référence au temps de travail moyen jan–juin 2025, pas au seul taux du 1er janvier
Congé parental / maladie	Droit maintenu selon contrat initial
Salarié multi-employeurs	Un seul employeur (l'effectif au 1er janvier 2025) paie — pas de cumul possible

Pratiques et recommandations

En 2026, les équipes RH peuvent être sollicitées pour justifier rétrospectivement les montants versés en juin 2025. Il est recommandé de **conserver les justificatifs de calcul** (taux d'occupation moyen par salarié sur jan–juin 2025, bulletins de paie) pendant toute la durée légale de conservation des pièces salariales.

En cas de contestation par un salarié, la **base de proratisation exacte** (temps de travail moyen jan–juin 2025, pas le seul taux au 1er janvier) est le point de litige le plus fréquent. Documenter le calcul détaillé dans le dossier salarié est une précaution essentielle.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise entre janvier et juin 2025, vérifier que la prime a bien été versée **lors du solde de tout compte**, au prorata de la période effectuée. L'absence de versement expose l'employeur à une réclamation devant le tribunal du travail.

En 2026, l'**avantage pérenne à prévoir en juin** est le pécule de vacances de **42 points indiciaires** (soit environ 982,83€ pour un temps plein à cote 968.04), proratisé selon le temps de travail moyen sur la période juillet 2025 – juin 2026 (première période de référence complète).

Aucune nouvelle prime unique n'est prévue pour 2026 et 2027 dans la CCT SAS en vigueur. Toute communication interne sur ce sujet doit clairement distinguer la prime unique 2025 (mesure passée) du pécule de vacances annuel (mesure pérenne).

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 27 CCT SAS 2025-2027	Autres éléments de rémunération : pécule de vacances et prime unique (versement exceptionnel en 2025)
Article 18 CCT SAS 2025-2027	Congé sans solde — salariés concernés inclus dans l'éligibilité à la prime
Accord du 27 novembre 2024	Signature CCT SAS entre partenaires sociaux (COPAS, DLJ, FEDAS / OGBL, LCGB)
RGD de déclaration d'obligation générale	Extension de la CCT SAS à l'ensemble du secteur depuis janvier 2025
Loi modifiée du 8 septembre 1998	Champ d'application : organismes conventionnés par l'État dans le domaine social, familial et thérapeutique
Code de la sécurité sociale	Assujettissement de la prime aux charges sociales habituelles

Cette prime était une **mesure exceptionnelle et non reconductible** : aucune prime unique n'est prévue en 2026 et 2027 dans la CCT SAS en vigueur. La fiche est maintenue à titre **archivistique** pour les besoins d'audit, de contrôle salarial et de justification rétrospective. En cas de litige portant sur le versement de juin 2025, l'[ITM](#) et les textes conventionnels officiels (COPAS, FEDAS, OGBL) font foi.

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.