



## Prime PEPA - Prime COVID

### Point d'étape : Projet de loi de finances rectificatives

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a été adoptée par le Parlement le 23 Juillet et publiée au Journal officiel du 31 Juillet : celle-ci a, enfin, donné une existence légale à la prime COVID et comprend plusieurs dispositions concernant cette prime ainsi que le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

### Quelles sont les primes qui font parler d'elles en ce moment ?

#### 1. Prime PEPA (ou Prime Macron)

Cette prime vise à renforcer le pouvoir d'achat des salariés en donnant la possibilité aux entreprises de verser une prime exceptionnelle.

Le but premier de cette prime était de soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Alors que la « crise sanitaire » débutait, le gouvernement a adapté les conditions de versement de cette prime pour valoriser l'investissement des salariés dans le cadre de la gestion de cette crise.

#### 2. Prime COVID

Cette prime est désignée généralement sous l'intitulé « Prime COVID », la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 la désigne comme une « prime exceptionnelle. »

Elle vise à valoriser l'action des salariés particulièrement exposés au virus du COVID 19 dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

Les objets de la prime EHPAD et la prime COVID semblent très proches, ce qui les distingue assez clairement, ce sont les modalités de financement de ces 2 dispositifs.

## Présentation de chacune des primes

|                            | <b>Primes PEPA<br/>(ou prime Macron)</b>   | <b>Prime COVID</b>   |
|----------------------------|--|--|
| <b>Textes de référence</b> | <p>Article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020</p> <p>Ordonnance n° 2020-385 du 1<sup>er</sup> avril 2020</p> <p>Loi de finance rectificatives du 30 juillet 2020</p> | <p>Article 4 de la loi de finance rectificatives du 30 juillet 2020</p> <p>Annexe 10 de l'instruction du 5 juin 2020 relative aux orientations de l'exercice 2020 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées</p> <p>Annexe 3 de l'instruction DGCS en date du 24 juillet 2020 pour le secteur de l'AHJ.</p>   |
| <b>Objet de la prime</b>   | Renforcement du pouvoir d'achat des salariés en donnant la possibilité aux entreprises de verser une prime exceptionnelle  | Valorisation de l'action des salariés particulièrement exposés au virus du COVID 19 dans la cadre de la gestion de la crise sanitaire  |
| <b>Montant de la prime</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jusqu'à 1000 € exonérés de charges sociales et défiscalisés</li> <li>Jusqu'à 2000€ pour les associations RUP ou d'intérêt général</li> </ul>  | <p>La loi prévoit une limite à 1500 €.</p> <p>Les circulaires pré-citées prévoient une variation du montant selon les conditions suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1500 € pour les ESMS dans les 40 départements les plus touchés</li> <li>1000 € pour les ESMS dans les autres départements</li> </ul> <p>Exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu</p> <p>Selon l'instruction l'AHJ du 24 juillet 2020, cette prime est de 1000 € maximum sur l'ensemble du territoire national, exonérés de charges sociales et d'impôt sur le revenu.</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Quels sont les employeurs qui peuvent la mettre en place ?</b></p> | <p>Employeurs de droit privé (entreprises, associations ...), les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé</p> | <p><b>L'instruction du 5 Juin 2020 et son annexe 10 ont dans un premier temps instauré le principe du versement de cette prime pour les ESMS pour personnes âgées et personnes en situation de handicap, financés ou cofinancés par l'assurance maladie :</b></p> <p><b>Etablissements et services accueillant des personnes âgées</b> éligibles à la prime, visés au 6° L312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF)</p> <p><b>Etablissements et services accueillant des adultes et enfants en situation de handicap</b> visés aux 2°,3°, 5° et 7°, 11 ° et 12° du L312-1 CASF</p> <p><b>Etablissements médico-sociaux financés sur l'ONDAM spécifique</b> visés au 9° L312-1 CASF (d'accueil médicalisés (LAM) ; lits halte soins santé (LHSS) ; appartement de coordination thérapeutique (ACT) ; centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) et centre d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques des usagers de drogues (CARUUD).</p> <p><b>Dans le secteur de l'accueil, hébergement, insertion, l'instruction du 24 juillet 2020 vise les salariés des établissements suivants :</b></p> <p><b>Etablissements et services pour adultes en difficultés sociales :</b> centres d'hébergement d'urgence et centres d'hébergement et de réinsertion (CHRS) (8° L 312-1 du CASF et L 322-1 du CASF), veille sociale : centres d'accueil de jour, équipes mobiles, service intégré d'accueil et d'orientation (SIOA), Samu social Paris groupement d'intérêt public (8° I L312-1 du CASF, L322-1 du CASF et L345-2, L 345-2-1 du CASF), pensions de familles et résidences hôtelières à vocation sociale (4° du L 633-1 et au 3° du L 631-11 du code de la construction et de l'habitation), Etablissements et services pour demandeurs d'asile et réfugiés : 13° L 312-1, L 349-2 du CASF, L 744-3 du CESEDA qui vise les centres provisoires d'hébergement (CPH), les centres d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et toute structure bénéficiant du financement du ministère</p> |
|--|---|--|

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>de l'intérieur (hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile / centres d'accueil et d'étude des situations / programme d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile).</p> <p>Puis, <b>depuis la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020</b>, la liste des établissements et services pouvant verser cette prime a été élargie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- établissements privés de santé mentionnés à l'article L 6161-1 du code de la santé publique</li> <li>- établissements et services sociaux et médico-sociaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ art L 265-1 du CASF (code de l'action sociale et des familles)</li> <li>○ art L 312-1 I et III CASF</li> <li>○ art L 322-1 CASF</li> <li>○ art L 345 – 2 – 1 CASF</li> <li>○ art L 349-2 CASF</li> <li>○ art L 421-2 CASF</li> <li>○ art L 365-4 du code de la construction</li> <li>○ art L 631- 11 al 3 du code de la construction et de l'habitation</li> <li>○ art L 633-1 du code de la construction et de l'habitation</li> <li>○ art L 744-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile</li> </ul> </li> </ul> |
| <p><b>Quels sont les salariés éligibles à cette prime ?</b></p> | <p>Ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail et éligible à l'exonération.</p> | <p>Salariés mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire déclaré en application de l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif</p> <p>+ salariés des GCS, GCSMS, GIE mis à disposition des établissements de santé et établissements médico-sociaux privés membres de ces groupements.</p>   |
| <p><b>Modalités de mise en place</b></p>                        | <p>Accord collectif ou DUE</p>   | <p>Accord collectif ou DUE<br/>Pas d'agrément ministériel</p>  |

|  |                                 |   |
|--|---------------------------------|---|
|  |                                 | <p>Les salariés éligibles à cette prime devront être désignés au sein de l'accord ou de la DUE.</p> <p>A titre indicatif, le décret visant le secteur public et les circulaires précitées prévoient les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence effective du personnel : travail effectif <b>du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril</b> y compris <b>personnel en télétravail</b></li> <li>• <b>Montant de la prime réduit de moitié en cas d'absence supérieure à 15 jours</b> calendaires pendant la période de référence</li> <li>• <b>Non éligibilité à la prime en cas d'absence supérieure à 30 jours</b> calendaires au cours de cette période</li> <li>• <b>Condition pour les personnels médicaux</b> : exercice sur une durée équivalente <b>au moins cinq demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période</b></li> </ul> <p><b>A noter que les absences ci-après n'ont pas d'impact sur le montant de la prime</b> : Congé de maladie, accident de travail ou maladie professionnelle (présomption d'imputabilité au virus Covid-19), les congés annuels et les congés au titre de la réduction du temps de travail.</p> |
| <p><b>Modalités de financement</b></p> | <p>Masse salariale des ESMS</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ESMS financés ou co-financés par l'assurance maladie, un dispositif de compensation par l'assurance maladie</b> sous forme d'enveloppe de financements complémentaires est prévu pour le versement de cette prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de Covid19</li> <li>• <b>Autres établissements et services accueillant des personnes âgées et des personnes handicapées</b>, notamment les services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) et les résidences autonomes, non financés par l'Assurance maladie, sont éligibles à cette prime.</li> </ul>   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <p>Toutefois, elle ne fera pas l'objet d'une compensation par l'Assurance maladie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensation par l'Etat d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 € versée aux personnels des établissements et services sociaux listés à l'ANNEXE II (de la circulaire du 24 juillet 2020) dont le financement relève du programme 177.</li> </ul>   |
| <b>Quand verser cette prime ?</b>             | Jusqu'au 31 décembre 2020.  | Elle peut être versée depuis le 1 <sup>er</sup> juin 2020 et devra être versée dans les meilleurs délais sur l'année 2020.   |
| <b>Cumul des 2 primes</b>                     | Les exonérations fiscales et sociales ouvertes par cette nouvelle prime exceptionnelle COVID peuvent se cumuler avec celles de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). |  |
| <b>Engagement des conseils départementaux</b> |   | <u>02</u> : question actuellement à l'étude  |
|   |   | <u>59</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement d'une prime pour les SAAD et résidence autonomie sans forfait soin de 500 €</li> </ul>   |
|   |   | <u>60</u> : pas de position connue à ce jour   |
|   |   | <u>62</u> : <ul style="list-style-type: none"> <li>• engagement à verser une prime de 1500 € aux personnels mobilisés dans la crise pour les SAAD</li> <li>• engagement à verser une prime de 1500 € aux personnels mobilisés dans la crise pour les personnels des établissements pour personnes handicapées</li> <li>• engagement à verser une prime de 1000 € aux personnels mobilisés dans la crise pour les établissements de la Protection de l'enfance</li> </ul> |
|   |   | <u>80</u> : orientation vers un versement de la prime à hauteur de 1000 € pour les SAAD et SPASAD  |

## Comment mettre en place la prime COVID 19 ?

Pour tenter de vous soutenir utilement dans la mise en place de cette prime, les éléments d'informations sur lesquels le réseau UNIOPSS-URIOPSS s'appuie sont les suivants :

- l'article 4 de la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020
- l'instruction n°DGCS/SD5C/DSS/SD1A/CNSA/DESMS/2020/87 du 5 juin 2020 relative aux orientations de l'exercice 2020 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées qui ne vise pas la totalité des ESMS,
- l'annexe 10 de cette instruction,
- l'annexe 3 de l'instruction DGCS du 24 juillet 2020.

### Pourquoi verser une prime COVID 19 ?

Il nous semble primordial que les associations employeurs mènent une réflexion préalable sur l'objet de la prime.

Généralement, l'objectif partagé par les pouvoirs publics et les associations employeurs semble être la valorisation des personnels particulièrement engagés et / ou exposés au risque du COVID 19 en cette période de crise sanitaire.

L'objet de la prime devra être fixé explicitement dans un Préambule afin de légitimer des choix qui pourraient être opérés dans le corps du texte (notamment sur la modulation des critères).

### Sous quelle forme cette prime doit-elle être mise en place ?

Les conditions d'attribution et de versement de la prime font l'objet d'un accord ou d'une décision unilatérales de l'employeur : « *les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa du présent V font l'objet d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur.*

*Par dérogation à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les accords collectifs ou les décisions unilatérales de l'employeur conclus par les établissements privés non lucratifs sociaux et médico-sociaux mentionnées au même article L 314-6 ne font pas l'objet d'un agrément par le ministre compétent. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le comité social et économique mentionné à l'article L 2311-2 du code du travail. »*

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale doit prévoir le principe de cette prime et il ne semble pas qu'il y ait une priorité de l'une ou l'autre modalité.

Nous attirons votre attention sur le fait que, même si le texte ne prévoit pas de recours obligatoire à la négociation collective en cas de présence de délégué syndical, la préservation d'un bon climat social passerait par une négociation de ces dispositions.

Remarque : le texte dispense des formalités d'agrément ministériel.

## Quels sont les établissements éligibles ?

Depuis la loi de finances rectificative du 30 Juillet 2020, un grand nombre d'établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux (cf. tableau) pourront verser une prime Covid-19 exonérée de charges sociales et impôt sur le revenu.

En revanche, la prise en charge des coûts liés à cette prime ne sera pas automatique par l'autorité de tarification.

✓ La légalisation de cette prime ne garantit pas la prise en charge financière – par le financeur – du surcoût occasionné par cette prime.  
Pour les ESMS financés ou co-financés par l'assurance maladie, l'instruction budgétaire prévoit la prise en charge de cette prime  
Pour les autres ESMS, il s'agit – pour le moment – de se rapprocher des autorités de tarification pour connaître leur position et/ ou orientation sur cette question.

✓ La différence d'engagement des différents financeurs suscitent de nombreuses questions sur la traduction juridique de la mise en place de cette prime.

Si une première réponse semble pouvoir être trouvée au travers du recours à des accords d'établissement, il n'y aurait versement de prime que pour les établissements et services qui ont la garantie de voir cette prime financée. Cela pose de véritables questions quant à l'inégalité de traitement que cette solution pourrait occasionner dans des associations où les salariés ont subi les mêmes contraintes quel que soit l'établissement ou le service où ils ont exercé leur mission.

## Quel est le montant de cette prime ?

La loi prévoit une limite de 1500 € / salarié .

L'instruction budgétaire du 5 juin 2020 prévoit un montant de :

- 1500 € dans les 40 départements les plus touchés,
- 1000 € dans les autres départements.

Selon l'instruction AHI du 24 Juillet 2020, cette prime Covid-19 est de 1000 € maximum sur l'ensemble du territoire national.

La prime exceptionnelle est exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu.

Remarque : Les exonérations fiscales et sociales ouvertes par cette nouvelle prime exceptionnelle COVID peuvent se cumuler avec celles de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).



## Des critères doivent-ils être fixés pour l'attribution de cette prime ?

**Les instructions PA-PH et AHI permettent aux employeurs de fixer leurs propres critères de versement et d'abattement du montant de la prime. Ces instructions précisent que ces derniers pourront s'inspirer des critères applicables au secteur, en sachant que ces critères ne sont qu'indicatifs et non obligatoires.**

**La liberté de fixer ses propres critères d'attribution et de versement de la prime a été confirmée par la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020.**

A titre d'information, les critères prévus dans les documents transmis par les ARS pour évaluer le nombre de salariés concernés et le montant généré par cette prime et l'instruction budgétaire sont les suivants.

### Critères relatifs à l'éligibilité

- une présence effective entre le 1er mars et le 30 avril 2020 (télétravail inclus)
- les personnels en CDD sur la période et qui ont quitté depuis l'ESMS sont éligibles à la prime dans les mêmes conditions que les autres contractuels.

### Mécanismes d'abattement de la prime

Le montant de la prime exceptionnelle est réduit en fonction des absences des personnes éligibles sur la période de référence :

- Jusqu'à 14 jours calendaires d'absence : pas d'abattement
- Entre 15 et 30 jours calendaires d'absence : abattement de 50 %
- Plus de 30 jours calendaires d'absence : abattement total de la prime

L'absence est constituée pour les motifs hors :

- congé de maladie, accident de travail ou maladie professionnelle dès lors qu'il y a présomption d'imputabilité au virus Covid-19 pour ces trois situations
- congés annuels et les congés au titre de la réduction du temps de travail

Ainsi, toutes les autres situations doivent être considérées comme des absences (congés maladie, AT, MP sans présomption d'imputabilité au virus covid-19 ; ASA ; absences liées à des gardes d'enfant ou personnes vulnérables avec certificat d'isolement...).

Pour rappel, les critères retenus pour verser la prime et réduire son montant par le biais d'un accord collectif ou d'une DUE devront être objectifs, pertinents et non discriminatoires.

## Quand cette prime devra-t-elle être versée ?

Les textes relatifs à la prime Covid-19 indiquent que cette prime doit être versée par l'employeur « dans les meilleurs délais sur l'année 2020 ».

Elle peut être versée depuis le 1<sup>er</sup> Juin selon la loi de finances rectificative.