



Fiche Questions/Réponses relative à la prime covid en réponse aux questions posées par les fédérations du secteur de l'AHJ

Questions	Réponses
Quel est le périmètre exact de la prime sur le secteur AHJ ? Quelles modalités concrètes (notamment lorsque les actions ne sont pas soutenus par le P177).	<p>Les opérateurs éligibles à la prime de 1 000 € et à sa compensation par l'Etat sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les centres d'hébergement d'urgence (CHU) et centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) (8° L312-1 du CASF et L322-1 du CASF) ;- Les structures de veille sociale : centres d'accueil de jour, équipes mobiles, service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO), Samu social Paris groupement d'intérêt public (8° L312-1 du CASF, L322-1 du CASF et L345-2, L345-2-1 du CASF) ;- Les pensions de familles et résidences hôtelières à vocation sociale (4° du L633-1 et au 3° du L631-11 du code de la construction et de l'habitation) ;- Les associations d'intermédiation locative (L 365-4 du CCH) ; <p>D'autres opérateurs sont éligibles à la prime de 1 000 € mais sans compensation :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les résidences sociales, foyers de travailleurs migrants et foyers de jeunes travailleurs (L 633-1 du CCH), organismes d'accueil communautaire et d'activité solidaire (L 265-1 du CASF). Le financement de la prime doit alors intervenir sur les fonds propres de l'opérateur.
La prime est-elle désocialisée et défiscalisée ? L'exonération sociale et fiscale est-elle plafonnée, comme la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, pour les salaires supérieurs à 3 fois le SMIC ?	La prime Covid est exonérée de toute cotisation sociale et fiscale et d'impôt sur le revenu. Non
Quelle est l'articulation entre la prime covid et la PEPA ? Peut-on les cumuler ?	Les deux primes sont cumulables ainsi que les exonérations qui sont liées, y compris lorsque la PEPA est versée en prenant en compte les conditions de travail liées au Covid (condition introduite par l'ordonnance 2020-385 du 1 ^{er} avril 2020).

<p>Comment un même employeur qui gère des établissements éligibles à la prime covid et d'autres qui ne sont pas peut-il verser à la fois une prime covid et une prime PEPA alors que cette dernière est collective ?</p>	<p>Un employeur gestionnaire de plusieurs catégories d'établissements, dont certains seraient éligibles à la prime covid et d'autres seulement à la PEPA, peut prendre des accords ou décisions unilatérales par établissements ou par groupes d'établissements, et non pas uniquement au niveau de l'entreprise.</p>
<p>La prime concerne-t-elle aussi les intérimaires embauchés par les structures d'hébergement et de logement ?</p>	<p>Les intérimaires sont exclus du bénéfice de la prime Covid dans la mesure où ils ne sont pas directement employés par la structure concernée mais par une entreprise de travail temporaire. Ils peuvent en revanche bénéficier de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA).</p>
<p>Les professionnels exerçant dans les sièges sont-ils éligibles ?</p> <p>A minima, si la prime n'est pas compensée pour ces personnels, les opérateurs doivent être autorisés à la verser sur fonds propre (pour ceux qui le peuvent /le souhaite).</p>	<p>Les dispositions réglementaires et législatives en cours d'adoption concernent les agents et les salariés exerçant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Par opposition, ces dispositions ne s'appliquent pas aux structures qui ne sont pas des ESSMS au sens du I de l'article L. 312-1 du CASF.</p> <p>Les sièges autorisés, qui font l'objet d'une autorisation et d'un financement, ne sont donc pas éligibles à cette prime. Ils peuvent néanmoins verser une PEPA désocialisée et défiscalisée dans les mêmes conditions. Un amendement au PLFR3 devrait par ailleurs prolonger le délai de versement de la PEPA au 31 décembre 2020. L'accord collectif ou la décision unilatérale devra néanmoins faire l'objet d'un agrément ministériel.</p> <p>Les sièges non autorisés et non financés qui fonctionnent notamment sur le régime de la mise à disposition de personnels exerçant par ailleurs dans un ESSMS sont en revanche éligibles.</p>
<p>La prise en charge des personnels multi activité, qui ne relève pas du seul P 177 ou 303 ?</p>	<p>La compensation financière intervient dès lors que l'activité concernée relève du P177 ou de l'assurance maladie. Elle doit suivre le principe du financeur principal. A contrario, il n'y a pas de compensation au titre du P177 ou de l'assurance maladie dès lors que l'activité relève intégralement d'un autre financeur (conseil départemental...).</p>
<p>Les personnels des missions transversales sont-ils concernés, étant entendu que ces services peuvent être financés par divers financements (ARS, FSE, Région, Département,...) ?</p>	<p>Tous les personnels sont concernés dès lors qu'ils exercent dans une structure éligible. La structure est éligible à la compensation dès lors qu'elle est financée par le P177 ou l'assurance maladie. Lorsque la structure est éligible à la compensation, c'est le principe du financeur principal qui s'applique.</p>
<p>Certains salariés ont des postes multi-financés sur plusieurs</p>	<p>La compensation sera versée selon le double principe de l'employeur principal (si un professionnel relève de plusieurs</p>

<p>établissements ou services : quelles possibilités de recevoir la prime pour les salariés ? et quelles modalités de versement pour les employeurs ?</p>	<p>structures) et du financeur principal (P177 ou assurance maladie).</p> <p>On entend par employeur principal, celui auprès duquel l'agent a la quotité de travail la plus importante. En cas d'égalité de quotité de travail entre les établissements, l'établissement dont le contrat est le plus récent sera considéré comme employeur principal.</p>
<p>Plusieurs associations intermédiaires ont mis à disposition des salariés pour intervenir dans les ESSMS durant la crise (en structures d'hébergement, en EHPAD, etc.). Ces personnes sont-elles bien éligibles à la prime au titre des personnels de renfort ? Quelles sont les modalités de versement de la prime envisagée pour ces personnels en renfort ?</p>	<p>Le professionnel en renfort dans un ESSMS situé dans l'un des 40 départements les plus touchés par le virus, mais dont l'employeur principal est implanté en dehors des 40 départements les plus touchés, perçoit la prime applicable aux ESSMS relevant de la liste des 40 départements.</p> <p>Quel que soit le secteur, c'est l'employeur principal qui verse la prime.</p> <p>Aucun abattement n'est réalisé pour les agents intervenant en renfort dans un autre établissement.</p>
<p>Quelles seront les modalités de versement des fonds pour permettre aux gestionnaires de verser la prime ?</p>	<p>Dans le secteur privé, comme pour les établissements PA/PH, les modalités doivent être définies par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.</p>
<p>Modularité de la prime : les employeurs peuvent-ils moduler le montant de la prime versée ? Et notamment exercer une dégressivité en fonction du « présentiel » et d'une majoration pour les salariés « au contact » ? La prime doit-elle être versée au prorata du temps de travail ? Un établissement peut-il alors décider de moduler le montant de la prime et verser 1200 euros à un salarié et 500 euros à un autre en fonction des critères qu'il aura lui-même défini ? Si l'employeur verse plus de 1000 euros à un salarié, l'exonération sociale et fiscale est-elle toujours acquise ?</p>	<p>Pour le volet privé : Les conditions de modulation doivent être précisées par l'employeur dans l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'entreprise (possibilité de moduler le montant de la prime, de proratiser le montant de la prime ou l'éligibilité en fonction du temps de travail, etc.).</p> <p>Au-delà de 1 500 euros, l'exonération fiscale et sociale n'est plus acquise. S'agissant des établissements éligibles à une compensation de la prime, celle-ci est fixée à 1 000 euros maximum.</p> <p>Pour le secteur public : les conditions ont été fixées par le décret n° 2020-711 du 12 juin 2020. Par exemple, pour les agents titulaires de la FPH, l'éligibilité à la prime n'est pas proratisée en fonction du temps de travail mais elle l'est pour les agents contractuels</p> <p>La majoration n'est pas possible dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'Etat.</p> <p>Dans la fonction publique territoriale, les conditions doivent être définies par l'autorité délibérante.</p>
<p>Est-ce que les associations peuvent faire varier le montant de la prime et le nombre de bénéficiaire sur la base d'une enveloppe globale négociée avec l'Etat ?</p>	<p>Dès lors que l'activité concernée est éligible à la compensation par l'Etat, le principe retenu est celui d'une compensation sur la base d'un versement effectif de la prime. Les employeurs privés sont libres de moduler les montants versés.</p>

<p>Si la nature des absences ou le calcul du prorata sont modifiés par l'employeur dans un sens plus favorable au salarié, par accord d'entreprise ou décision unilatérale, les primes versées sont-elles toujours remboursables ?</p>	<p>Oui, dans la limite d'un montant maximal de 1 000 euros.</p>
<p>Quelles sont les arrêts maladies n'entraînant pas de réduction de la prime ? Les périodes d'arrêt pour garde d'enfant avril et les périodes d'arrêt préventif au titre de fragilité de santé déclarées comme telles à la CNAM en mars et avril entraînent-elles une réduction de la prime ?</p> <p>Si le salarié est en arrêt maladie pour raison non liée au covid, plus de 15 jours, est ce que cette absence ouvre droit ou non à prime ?</p>	<p>Pour le secteur public : les congés maladie, accidents de travail et maladie professionnelle (s'ils font l'objet d'une présomption d'imputabilité au Covid-19), ainsi que les congés annuels et les RTT sont des absences qui ne peuvent donner lieu à abattement.</p> <p>Les autres absences peuvent donc donner lieu à abattement.</p> <p>Dans le secteur public, l'absence en cas d'arrêt maladie non lié au Covid donne lieu à abattement.</p> <p>Les conditions applicables au secteur relatives aux absences et aux éventuels abattements sont indicatives pour le secteur privé. Il appartient à l'employeur privé de déterminer ces modalités par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.</p>
<p>Sachant que les critères pour le secteur privé sont indicatifs, quelle est la marge de manœuvre des associations pour déroger à ces critères sans incidence sur le remboursement des montants des primes versées aux salariées ?</p>	<p>Certaines conditions s'appliquent au secteur privé : la période de l'état d'urgence sanitaire (qui s'étend donc jusqu'au 10 juillet) constitue la période de référence et la prime doit être versée aux agents mobilisés pendant la crise. Cela exclut de fait les personnels dont les structures ont été fermées.</p>
<p>La prime covid peut-elle être d'ores et déjà versée et remboursée par la suite ?</p>	<p>Le projet d'amendement au PLFR3 prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2020. La prime peut donc être versée avant la compensation (si l'activité est éligible à la compensation).</p>
<p>Il y a des tableaux qui circulent pour recenser les demandes alors que le principe c'est l'accord d'entreprise ?</p>	<p>Aucun tableau de recensement des demandes de compensation ne circule en ce qui concerne le programme 177 même si la démarche est bien prévue. Les ARS ont en revanche initié un recensement sur le champ médico-social.</p>
<p>Quelles seront les modalités de versement de la compensation (calendrier, modalités techniques) et les modalités de reporting qui seront exigés par les services déconcentrés</p>	<p>Ces précisions seront apportées par l'instruction relative à la compensation des surcoûts covid.</p>