

PRIME EXCEPTIONNELLE

AGENTS HOSPITALIERS MOBILISÉS DANS LE CADRE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Afin de reconnaître leur forte mobilisation et leur participation à la gestion de la crise sanitaire, le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 institue une prime exceptionnelle au bénéfice des agents présents en établissement public de santé durant la crise.

Celle-ci a vocation à être attribuée à l'ensemble des professionnels de ces établissements, quelle que soit leur filière professionnelle et quel que soit leur statut.

Les agents des ESMS relevant de la fonction publique hospitalière ne sont pas concernés par ce texte et bénéficieront également d'une prime via un prochain texte.

BENEFICIAIRES

Les agents éligibles au versement de la prime sont les agents publics et les apprentis en service effectif dans les établissements publics sanitaires.

Il s'agit :

- des fonctionnaires, stagiaires et contractuels relevant de la fonction publique hospitalière
- des personnels médicaux (1° à 4° de l'article L.6152-1 du code de la santé publique)
- des personnels hospitalo-universitaires
- des agents des instituts de formation paramédicale
- des étudiants de 2^{ème} cycle des études de médecine, odontologie, maïeutique et pharmacie
- des étudiants de 3^{ème} cycle des études de médecine, odontologie et pharmacie
- des FFI, y compris stagiaires associés
- des apprentis

Sont également concernés les internes et étudiants de 2^{ème} cycle en médecine en stage extrahospitalier.

La prime n'a en revanche pas vocation à être versée aux professionnels libéraux, aux salariés du secteur privé ou aux agents relevant des fonctions publiques étatique et territoriale.

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Période de référence : Pour bénéficier de la prime exceptionnelle, les agents précités doivent justifier d'un exercice effectif de leurs fonctions, y compris en télétravail, en établissement public de santé **entre le 1^{er} mars 2020 et le 30 avril 2020**.

Ils bénéficient de la prime quel que soit leur service d'affectation.

Agents contractuels : Les agents contractuels (y compris les étudiants médicaux et paramédicaux recrutés en renfort pendant la période) doivent avoir exercé, au cours de cette période de référence, pendant une durée cumulée **d'au moins 30 jours calendaires équivalents à un temps plein ou complet**.

Les agents ayant exercé au sein de plusieurs établissements publics de santé, sans remplir dans chacun d'entre eux la condition précitée, bénéficient de la prime dès lors qu'ils attestent auprès de leur employeur principal avoir exercé dans ces établissements pendant une durée cumulée d'au moins 30 jours calendaires équivalents à un temps plein ou complet.

Personnels médicaux, personnels hospitalo-universitaires, étudiants et FFI : Ces praticiens doivent avoir exercé sur une durée équivalente à au moins 5 demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période de référence.

Les praticiens ayant exercé au sein de plusieurs établissements publics de santé peuvent bénéficier de la prime dès lors qu'ils attestent auprès de leur établissement d'affectation avoir exercé dans ces établissements pendant une durée cumulée d'au moins 5 demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période de référence.

MONTANT DE LA PRIME

Le montant de la prime s'élève à 1 500 euros pour les professionnels dont le lieu d'exercice principal est situé dans les départements les plus touchés par l'épidémie, listés par le décret (départements du 1^{er} groupe).

Il s'élève à 500 euros pour les professionnels dont le lieu d'exercice principal est situé dans les autres départements (départements du 2^{ème} groupe).

Attention :

- ⇒ Les agents affectés dans les établissements situés dans les départements du 2nd groupe, qui sont intervenus notamment au titre d'une mise à disposition, dans des établissements situés dans les départements du 1^{er} groupe perçoivent la prime exceptionnelle de 1500€, quel que soit le service où ils ont exercé.
- ⇒ Les agents affectés dans les établissements publics de santé, qui sont intervenus notamment au titre d'une mise à disposition, dans les ESMS relevant de la fonction publique hospitalière perçoivent la prime exceptionnelle au taux le plus haut en fonction du département, de l'établissement et du service où ils ont exercé.

Les abattements pour absence ne sont pas applicables aux agents dans ces situations.

Par dérogation, dans certains établissements limitativement énumérés par le décret, le chef d'établissement peut relever le montant de la prime à 1500 euros pour :

- ⇒ les services ou agents impliqués dans la prise en charge de patients contaminés par le virus covid-19
- ⇒ ou les services ou agents pour lesquels la gestion de la crise a eu pour conséquence une mobilisation particulièrement forte

La liste des services et du nombre d'agents concernés par l'application de ce régime dérogatoire doit être transmise à l'ARS dont relève l'établissement le mettant en œuvre.

ABATTEMENTS

Le montant de la prime exceptionnelle est réduit de moitié en cas d'absence d'au moins 15 jours calendaires pendant la période de référence. Les personnes absentes plus de 30 jours calendaires au cours de la période de référence ne sont pas éligibles au versement de la prime.

Pour l'application de ce décret, il est précisé que l'absence est constituée par tout motif autre que :

- le congé de maladie, l'accident de travail, la maladie professionnelle, dès lors que ces trois motifs bénéficient d'une présomption d'imputabilité au virus covid-19 ;
- les congés annuels et les jours de RTT.

Les autorisations spéciales d'absence doivent par conséquent bien être comptabilisées en tant qu'absence entraînant abattement.

Exemples :

- Dans un établissement du 1^{er} groupe, un agent contractuel intervenu en renfort dans un établissement un mois à plein temps entre le 1^{er} mars et le 30 avril perçoit 1500 €. En revanche, un fonctionnaire absent 15 jours perçoit 750€.

- Dans un établissement du 1^{er} groupe, un agent contractuel intervenu en renfort un mois à plein temps entre le 1^{er} mars et le 30 avril, mais en arrêt avec suspicion COVID 18 jours perçoit 1500 €. De même, un fonctionnaire exerçant dans un établissement du 1^{er} groupe au cours de cette période, mais en congé 8 jours et en arrêt maladie 15 jours avec suspicion COVID perçoit 1500€.
- Dans un établissement du 1^{er} groupe, un fonctionnaire en ASA pendant 20 jours perçoit 750€.

MODALITES DE VERSEMENT

La prime exceptionnelle fait l'objet d'un **versement unique**. L'agent ne peut la percevoir qu'à un seul titre. L'agent qui intervient auprès de plusieurs établissements perçoit le montant le plus élevé de la prime exceptionnelle à laquelle il est éligible.

Elle est cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance, ou versé en compensation des heures supplémentaires, des gardes hospitalières, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes.

En revanche, elle est exclusive de toute autre prime attribuée au titre de l'épidémie de covid-19, en application de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

EXONERATIONS FISCALES ET SOCIALES

En application de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, la prime exceptionnelle est exonérée :

- d'impôt sur le revenu ;
- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ;
- des participations, taxes et contributions prévues à l'article 235 bis du code général des impôts (participation des employeurs à l'effort de construction) et à l'article L. 6131-1 du code du travail (financement de la formation professionnelle).

D'autre part, elle est exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

ENTREE EN VIGUEUR

Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit au 16 mai 2020. Le versement de la prime doit intervenir dès que possible.

BENEFICIAIRES

La prime doit-elle être proratisée pour les agents et praticiens à temps partiel ? Les jours de repos du temps partiel doivent-ils être comptabilisés en tant qu'absence entraînant abattement ?

Le décret ne prévoit aucun mécanisme de proratisation dans le calcul du montant de la prime en dehors des abattements pour absence. Les agents et praticiens des établissements publics de santé doivent par conséquent percevoir la totalité de la prime, dès lors qu'ils remplissent les conditions de durée énoncées dans le décret :

- ⇒ Les fonctionnaires bénéficient de l'intégralité de la prime, quelle que soit leur quotité de travail, dès lors qu'ils ont été présents en établissement public de santé du 1^{er} mars au 30 avril.
- ⇒ Les agents contractuels doivent justifier d'une durée de présence de 30 jours calendaires équivalents à un temps plein sur cette période de référence. Un contractuel ayant exercé à mi-temps du 1^{er} au 30 mars n'est donc pas éligible à la prime. En revanche, un contractuel ayant exercé à mi-temps du 1^{er} mars au 30 avril, soit 60 jours calendaires, bénéficie de la totalité de la prime.
- ⇒ Les personnels médicaux exerçant à temps partiel bénéficient de la totalité de la prime lorsqu'ils justifient avoir exercé au moins 5 demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période de référence (obligations de service et TTA ou gardes supplémentaires incluses). Cette condition est remplie pour les praticiens hospitaliers en activité réduite, dès lors que celle-ci ne peut être fixée qu'entre 5 et 9 demi-journées, conformément à l'article R.6152-46 du code de la santé publique.

Les agents à temps incomplet peuvent-ils bénéficier de la prime ?

En l'état du droit, les emplois à temps non complet de la fonction publique hospitalière ne peuvent être occupés que par des agents contractuels et pour une durée inférieure au mi-temps, en application de l'article 9 de la loi n°86-33.

Ne justifiant pas de 30 jours calendaires d'exercice en ETP du 1^{er} mars au 30 avril, ces agents sont de fait exclus du bénéfice de la prime.

Les agents affectés au sein de structures médico-sociales rattachées à un établissement public de santé peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle telle que prévue par le décret n°2020-568 ?

Seuls les agents affectés en structures de MCO, HAD, SSR et psychiatrie au sein d'un établissement public de santé sont éligibles à la prime exceptionnelle instaurée par le décret n°2020-568.

Les agents affectés en EHPAD bénéficieront de la prime spécifique au secteur médico-social. A priori, les agents affectés en USLD relèveraient du même régime.

Les professionnels mis à disposition ou directement employés par les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public (ex : blanchisserie, cuisine) sont-ils éligibles à la prime ?

Les professionnels exerçant dans un GCS ayant le statut d'établissement public de santé sont éligibles à la prime. Les agents mis à disposition d'un GCS sont éligibles à la prime de leur établissement de rattachement.

En revanche, les agents mis à disposition des versants FPE et FPT ne bénéficient pas de la prime exceptionnelle de ce décret mais bénéficieront des dispositifs spécifiques à ces versants.

Quid des agents en promotion professionnelle ou en congé de formation professionnelle ?

Les agents en promotion professionnelle et en CFP sont bien éligibles au versement de la prime exceptionnelle. Les abattements pour absence s'appliquent également aux agents dans ces situations.

ABATTEMENTS

Les arrêts de travail accordés aux agents vulnérables ou pour garde d'enfant entraînent-ils un abattement sur la prime exceptionnelle ?

Conformément à l'article 6 du décret n°2020-568, les arrêts de travail bénéficiant d'une « présomption d'imputabilité au virus COVID-19 », c'est-à-dire les arrêts maladie de professionnels atteints du COVID-19, n'entraînent pas d'abattement sur le montant de la prime exceptionnelle.

Les arrêts de travail délivrés aux agents vulnérables et les arrêts de travail pour garde d'enfant ne sont pas compris dans cette dérogation à l'abattement.

Comment identifier les arrêts bénéficiant d'une présomption d'imputabilité au COVID-19 des autres arrêts de travail ?

Afin de faire application des dispositions de l'article précité, un certificat médical attestant l'imputabilité au COVID-19 peut être demandé aux agents concernés lorsque l'établissement n'en a pas eu connaissance dans le cadre du suivi des malades et lorsque cela n'a pas été précisé sur l'arrêt de travail.

Les ASA en lien avec la crise sanitaire (suspicion COVID-19, mise en quarantaine sans arrêt de travail, garde d'enfant, personne vulnérables, déprogrammation de certaines activités) entraînent-elles un abattement ?

Toutes les autorisations spéciales d'absence entraînent abattement.

Les agents contractuels sont-ils soumis aux mêmes règles d'abattement que les fonctionnaires ?

Oui, les règles d'abattement sont les mêmes que celles des fonctionnaires. Ainsi un agent contractuel en contrat tout au long de la période, mais absent 30 jours, ne perçoit pas la prime.

Les jours d'absence doivent-ils être consécutifs pour l'application des abattements ?

Les jours calendaires correspondent à tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés, mais ils n'ont pas à être consécutifs, dès lors que cela n'est pas expressément mentionné dans le décret.

Ainsi, un fonctionnaire en ASA pour garde d'enfant du 13 au 23 mars (11 jours), puis en arrêt maladie non imputable au COVID-19 du 20 au 23 avril (4 jours) voit sa prime réduite de moitié.

CAS PARTICULIERS

Quelle application du décret 2020-568 pour les agents ayant fait l'objet d'une mutation au cours de la période de référence ? Les deux établissements doivent-ils verser la prime au prorata du temps de travail effectif de l'agent concerné dans chacun des 2 établissements ?

Cette situation n'est pas régie par le décret n°2020-568. Toutefois, les articles 3 et 4 de ce décret n°2020-568 font référence au « lieu d'exercice principal ». La prime doit par conséquent être versée par l'établissement au sein duquel l'agent concerné a été le plus présent sur la période du 1^{er} mars au 30 avril.

Les agents bénéficiant de contrats aidés (CUI-CAE) peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?

Ces contrats constituent des contrats de droit privé et sont régis par le code du travail. Les agents qui en bénéficient ne sont donc pas éligibles au versement de la prime exceptionnelle, dès lors que le décret ne vise que « les agents publics et les personnes relevant des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail (apprentis) ».

COTISATIONS SOCIALES

La prime exceptionnelle est exonérée « de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle ». Qu'en est-il des cotisations employeur en ce qui concerne les agents contractuels et les apprentis ?

L'exonération prévue par l'article 11 de la loi de finances rectificative pour 2020 vise l'ensemble des cotisations sociales. Les cotisations employeur ne sont par conséquent pas dues sur cette prime.

Départements du 1 ^{er} groupe (1500€)	Département du 2 ^{ème} groupe (500€)	Etablissements relevant du dispositif dérogatoire
Aisne Ardennes Aube Bas-Rhin Bouches-du-Rhône Corse-du-Sud Côte-d'Or Doubs Drôme Essonne Eure-et-Loir Haute-Corse Haute-Marne Haute-Saône Haute-Savoie Haut-Rhin Hauts-de-Seine Jura Loire Marne Mayotte Meurthe-et-Moselle Meuse Moselle Nièvre Nord Oise Paris Pas-de-Calais Rhône Saône-et-Loire Seine-et-Marne Seine-Saint-Denis Somme Territoire de Belfort Val-de-Marne Val-d'Oise Vosges Yonne Yvelines	Ain Allier Alpes-de-Haute-Provence Alpes-Maritimes Ardèche Ariège Aude Aveyron Calvados Cantal Charente Charente-Maritime Cher Corrèze Côtes-d'Armor Creuse Deux-Sèvres Dordogne Eure Finistère Gard Gers Gironde Guadeloupe Guyane Haute-Garonne Haute-Loire Haute-Vienne Hautes-Alpes Hautes-Pyrénées Hérault Ille-et-Vilaine Indre Indre-et-Loire Isère La Réunion Landes Loir-et-Cher Loire-Atlantique Loiret Lot Lot-et-Garonne Lozère Maine-et-Loire Manche Martinique Mayenne Morbihan Orne Puy-de-Dôme Pyrénées-Atlantiques Pyrénées-Orientales Sarthe	CH AGEN-NERAC CH AGGLOMERATION MONTARGOISE CH ANTIBES JUAN LES PINS CH AUCH CH AVIGNON HENRI DUFFAUT CH BAGNERES DE BIGORRE CH BEZIERS CH BIGORRE CH BLOIS SIMONE VEIL CH BRETAGNE ATLANTIQUE CH CARCASSONNE CH CASTELNAUDARY CH CAYENNE CH CENTRE BRETAGNE CH CHATEAUROUX LE BLANC CH COTE BASQUE CH EURE-SEINE CH FLEYRIAT CH GRPE HOSP. DE LA ROCHELLE-RE-AUNIS CH HAUT BUGEY CH JACQUES COEUR DE BOURGES CH JEAN MARCEL DE BRIGNOLES CH LA CHATRE CH LA RISLE PONT-AUDEMER CH LA TOUR BLANCHE ISSOUDUN CH LAVAL CH LE MANS CH LES ESCARTONS A BRIANCON CH LIBOURNE CH LUCIEN HUSSEL DE VIENNE CH MARGUERITE DE LORRAINE-MORTAGNE CH METROPOLE SAVOIE CH NARBONNE CH NIORT CH PAYS D'APT CH PERPIGNAN CH PIERRE OUDOT BOURGOIN-JALLIEU CH RODEZ HOPITAL JACQUES PUEL CH ROMORANTIN LANTHENAY CH SAINT BRIEUC CH SAINT MALO CH SAINT- NAZAIRE CH SAUMUR CH VAISON LA ROMAINE CH VALS D'ARDECHE CH VENDOME MONTOIRE CH VOIRON CHD LA ROCHE SUR YON LUCON MONTAIGU CHI CAVAILLON LAURIS CHI CORNOUAILLE QUIMPER

	<p>Savoie Seine-Maritime Tarn Tarn-et-Garonne Var Vaucluse Vendée Vienne</p>	<p>CHI DES ANDAINES CHI ELBEUF-LOUVIERS VAL DE REUIL CHI FREJUS SAINT RAPHAEL CHI TOULON LA SEYNE SUR MER CHIC ALENCON-MAMERS CHR ORLEANS CHRU BREST CHRU RENNES CHU ANGERS CHU BORDEAUX CHU CAEN NORMANDIE CHU CLERMONT-FERRAND CHU GRENOBLE ALPES CHU GUADELOUPE CHU LA REUNION CHU LIMOGES CHU MARTINIQUE CHU MONTPELLIER CHU NANTES CHU NICE CHU NIMES CHU POITIERS CHU ROUEN CHU TOULOUSE CHU TOURS GH BRETAGNE SUD GH LE HAVRE LES HOPITAUX DU BASSIN DE THAU POLE SANITAIRE DU VEXIN CH GISORS</p>
--	--	---