SANTÉ

ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau des personnels de la fonction
publique hospitalière (RH4)

Bureau des personnels médicaux
hospitaliers (RH5)

Note d'information n° DGOS/RH4/RH5/2020/132 du 28 juillet 2020 relative à la mise en œuvre de la prime exceptionnelle attribuée aux personnels salariés des établissements de santé privés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

NOR : *SSAH2020162N*

Date d'application : immédiate.

Inscrite pour information à l'ordre du jour du CNP du 24 juillet 2020. – N° 41.

Résumé : modalités de mise en œuvre de la prime exceptionnelle instaurée en faveur des salariés exerçant dans les établissements de santé privés.

Mention outre-mer : le texte s'applique en l'état dans ces territoires.

Mots clés : prime – épidémie – salariés – apprentis – défiscalisation - désocialisation.

Références :

Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 ;

Décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 modifié relatif au versement d'une prime exceptionnelle aux agents des établissements publics de santé et à certains agents civils et militaires du ministère des armées et de l'Institution nationale des invalides dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ;

Instruction no DGOS/RH4/RH5/2020/96 du 9 juin 2020 relative à la mise en œuvre de la prime exceptionnelle attribuée aux agents des établissements publics de santé dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 ;

Arrêté du 9 juillet 2020 fixant pour l'année 2020 les dotations régionales mentionnées à l'article L. 174-1-1 du code de la sécurité sociale, les dotations régionales de financement des missions d'intérêt général et d'aide à la contractualisation prévues aux articles L. 162-22-13 et L. 162-23-8 du code de la sécurité sociale ainsi que le montant des transferts prévus à l'article L. 174-1-2 du même code.

Le ministre des solidarités et de la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs généraux d'agences régionales de santé ; Mesdames et Messieurs les préfets de région ; directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale ; directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'outre-mer (pour information).

Aux mois de mars et avril 2020, la prise en charge de l'afflux majeur de patients souffrant d'une infection au Covid-19 a été rendue possible par la mobilisation générale des acteurs du système de santé, et notamment par l'engagement des établissements de santé privés aux cotés des établissements publics.

Cet engagement s'est concrétisé par le prêt de matériels et la mobilisation de nombreux professionnels dont l'engagement doit être reconnu dans des conditions équivalentes à celles prévues pour les agents des établissements publics de santé et inscrites dans le décret n° 2020-568

du 14 mai 2020 modifié et dans l'instruction n° DGOS/RH4/RH5/2020/96 du 9 juin 2020 relative à la mise en œuvre de la prime exceptionnelle attribuée aux agents des établissements publics de santé dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

La loi de finances rectificative pour 2020 fixe le périmètre du versement de la prime exceptionnelle dans les établissements de santé privés. En l'absence d'un décret spécifique encadrant les conditions d'éligibilité de la prime dans les établissements de santé privés, l'objet de la présente note est de rappeler les conditions de versement de la prime dans ce secteur, étant entendu qu'il convient de reprendre les règles les plus proches possibles de celles appliquées dans les établissements publics de santé. Elle vise également à informer les agences régionales de santé et les établissements du calendrier de délégation des crédits et de la tenue de contrôles de cohérence et financiers par les ARS et l'URSSAF qui auront pour objet de s'assurer du bon usage des financements de l'assurance maladie.

1. Champ d'application de la prime exceptionnelle des établissements de santé privés

Pour le secteur privé, la définition des structures redevables de la prime exceptionnelle envers leurs personnels salariés résulte du cadre législatif autorisant l'exonération fiscale et sociale de cette prime, et de la délégation des crédits d'assurance maladie spécifiquement versés à cette fin.

Le cadre d'exonération est fixé par le V de l'article 11 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (sous réserve de l'adoption de l'amendement en cours d'examen) qui vise, par renvoi aux dispositions du code de la santé publique, les établissements de santé privés ainsi que les établissements sociaux et médico-sociaux privés.

Au sein du champ sanitaire, seuls les établissements de santé privés qui exercent les missions définies par les articles L. 6111-1 et suivants du code de la santé publique sont éligibles à la prime covid.

Le seul élargissement prévu par le législateur concerne les groupements de coopération sanitaire et les groupements d'intérêt économique dont les salariés, mis à disposition des établissements de santé membres de ces groupements et étant donc intervenus dans ces établissements pendant la crise, peuvent prétendre au bénéfice de la prime versée par l'établissement concerné.

Au sein des structures sanitaires concernées, la prime exceptionnelle devra suivre le même principe universaliste que celui décidé pour les établissements publics de santé : elle devra bénéficier à l'ensemble des personnels de l'établissement, à toutes les filières professionnelles et à tous les statuts, sous la seule réserve de l'existence d'un lien contractuel direct entre le professionnel et l'établissement.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée comme indéterminée sont donc tous concernés, de même que les apprentis. A contrario, cette condition ne permet pas le versement de la prime aux bénévoles, aux salariés intérimaires, aux professionnels intervenant sous statut libéral ou aux personnels prestataires ou sous-traitants. En particulier, pour les intérimaires, la prime exceptionnelle n'est pas prise en compte dans le montant de la rémunération mentionnée au 6° de l'article L. 1251-43 du code du travail. De même, les étudiants médicaux ou paramédicaux n'entrent pas dans le périmètre de la prime exceptionnelle des établissements privés à l'exception des étudiants de deuxième et troisième cycles des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique qui sont directement rattachés à des établissements privés ayant le statut hospitalo-universitaire et qui sont donc éligibles à la prime pour le secteur privé.

Si les conditions d'attribution et de versement de la prime devront être précisées par un accord au sein de l'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur, il est recommandé d'aligner autant que possible les conditions d'éligibilité sur celles retenues pour le secteur public (*cf.* 3).

2. Conditions particulières d'éligibilité

2.1. *Cas particulier des salariés mis à disposition*

Les hypothèses de mises à disposition sont multiples et se sont accrues au plus fort de la crise, par des affectations croisées de personnels entre établissements privés et publics, ou entre structures sanitaires et médico-sociales, rendant complexe la définition des dispositions applicables et l'identification de la structure responsable du financement comme du versement.

Il convient de régler ces situations complexes selon les grands principes suivants :

1. Le régime de prime applicable au salarié est celui de l'établissement d'affectation pendant la période de référence (1er mars – 30 avril 2020) définie dans le décret du 14 mai 2020. Ainsi, un salarié d'un établissement privé de santé mis à disposition d'un centre hospitalier relève du régime de la prime exceptionnelle défini pour les personnels des établissements publics de

santé. De même, un salarié d'un service de SSR intervenu en USLD ou en EHPAD pendant la période de référence du 1er mars au 30 avril 2020 relève du régime de prime applicable aux établissements sociaux et médico-sociaux ;

2. L'établissement bénéficiaire de la compensation assurance maladie est systématiquement l'établissement employeur du salarié, soit celui auquel le salarié est attaché en tant qu'effectif déclaré par la structure. Cet établissement supporte donc la charge financière de la prime ;
3. Si le montant de la prime versée dans l'établissement d'affectation est supérieur au montant de la prime compensé dans l'établissement d'origine, ce dernier devra en financer le surcoût et signaler, à l'occasion de l'enquête DGOS, l'écart de financement à compenser ;
4. Il ne peut y avoir de cumul de primes pour le salarié, ni de cumul de compensation financière pour l'employeur. Il sera donc important de veiller au bon renseignement des effectifs bénéficiaires de la prime dans le cadre de l'enquête. Des contrôles ARS et URSSAF pourront être diligentés pour s'assurer de la sincérité des informations transmises.

2.2. *Cas particulier des salariés ayant exercé dans plusieurs établissements*

Les salariés multi-employeurs sont éligibles à la prime exceptionnelle, sous la seule réserve exprimée au point 4 ci-dessus de l'interdiction du cumul de primes. En cas d'éligibilité du salarié auprès de deux employeurs, la prime est versée par l'établissement qui est l'employeur principal ou à défaut qui a recruté en premier lieu le salarié.

Si le salarié est intervenu dans un établissement public de santé au titre d'un renfort, il est possible que cet établissement ait déjà perçu la compensation financière. Dans ce cas, l'Établissement de santé privé devra toutefois veiller à informer l'ARS du retrait de ce salarié du recensement des personnels bénéficiaires de la prime.

Un salarié affecté dans une structure multi-sites bénéficie du montant de la prime prévu dans le département où est situé l'entité géographique d'affectation.

2.3. *Cas particulier des salariés à temps partiel ou ayant changé d'emploi au cours de la période*

Le traitement de ces situations relève de la marge d'adaptation de l'employeur décrite au point 3 de cette note. Si une possibilité de modulation est reconnue à l'établissement, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise, un alignement sur les conditions de versement décidées pour le secteur public est conseillé.

2.4. *Cas particulier des salariés des groupements*

Les salariés des groupements de coopération sanitaire et des groupements d'intérêt économique mis à disposition des établissements de santé membres de ces groupements sont éligibles au versement de la prime exceptionnelle. En conséquence :

- les salariés des GCS de moyens et des GIE constitués avec des établissements de santé privés sont éligibles s'ils ont été mis à disposition de ces établissements de santé, ou si leur activité a été réalisée exclusivement auprès des établissements membres de ces groupements ;
- a contrario, les personnels mis à disposition des groupements par les établissements de santé, s'ils n'ont pas été confrontés aux circonstances exceptionnelles d'exercice induites par la gestion sanitaire de la pandémie, ne sont pas éligibles au versement de la prime ;
- ne sont pas davantage éligibles au versement de la prime les salariés ne travaillant pas directement pour un Établissement de santé : personnels des sièges associatifs, salariés des centres de santé gérés par des associations, laboratoires des groupements hospitaliers, etc.

2.5. *Cas particulier des salariés des médecins libéraux*

Les médecins libéraux et leurs salariés ne sont pas éligibles à la prime exceptionnelle étant entendu qu'ils ne sont pas salariés des établissements de santé.

Toutefois, les salariés des médecins libéraux (IADE, IBODE…) ayant travaillé au sein des établissements de santé privés lors de la période de crise du Covid sont éligibles au versement de la prime exceptionnelle s'ils ont été mis à disposition pendant cette période, donc à condition qu'existe un lien juridique les rattachant à l'Établissement de santé, tel qu'une formalisation de la mise à disposition durant la crise.

3. **Définition des paramètres de la prime**

Il est nécessaire de bien distinguer les dispositions impératives, soumises à contrôle, de celles pouvant faire l'objet d'une adaptation par l'Établissement de santé.

3.1. *Les principes généraux impératifs*

Les règles impératives, pour lesquelles l'Établissement de santé ne dispose d'aucune marge d'adaptation, sont les suivantes :

– l'intégralité de la compensation versée par l'assurance maladie aux établissements de santé privés au titre de la prime exceptionnelle doit être allouée au financement de la prime ;

– la période de référence considérée pour apprécier les conditions individuelles de présence du salarié doit être la même que celle définie pour les établissements publics de santé, soit du 1er mars au 30 avril 2020 ;

– les montants de référence de la prime sont les suivants :

➢ 1 500 € dans les 40 départements les plus touchés (départements du premier groupe listés à l'annexe 1 du décret n° 2020-568 du 14 mai 2020) ;

➢ 500 € dans les autres départements (départements du second groupe listés à l'annexe 1 du décret n° 2020-568 du 14 mai 2020).

Toutefois, les établissements implantés dans les départements du second groupe et qui peuvent justifier de l'hospitalisation de plus de quinze patients covid en moyenne journalière sur la période de référence peuvent relever le montant de la prime à hauteur de 1 500 € pour les services ou agents impliqués dans la prise en charge de patients contaminés par le virus Covid-19 ou mobilisés par les circonstances exceptionnelles d'exercice, induites par la gestion sanitaire de la pandémie, dans la limite de 40 % des effectifs physiques de l'établissement.

Ces établissements ont été identifiés sur la base d'extractions SIVIC ; les montants délégués tiennent compte de cette majoration de montant à hauteur de 40 % des effectifs.

En cas de besoin sur la vérification des données SIVIC (notamment pour la HAD), les agences régionales de santé pourront s'appuyer sur les données PMSI sur la même période considérée.

Il n'y aura aucune compensation au-delà de ce périmètre d'éligibilité sur le fondement de ces critères géographiques et d'impact épidémiologique.

3.2. *L'adaptation possible des conditions d'attribution*

L'adaptation des conditions d'attribution et de versement de la prime dans les établissements privés est rendue possible par l'absence d'un texte réglementaire analogue à celui adopté pour les établissements publics de santé.

Les établissements privés bénéficient donc d'une liberté encadrée pour définir des conditions particulières d'attribution, dans le respect des principes généraux susmentionnés.

La direction de l'Établissement de santé privé peut donc librement choisir de procéder soit par décision unilatérale de l'employeur, soumise à l'information du comité social et économique avant versement de la prime, soit de négocier un accord collectif d'entreprise.

Les possibilités de modulation laissées à l'appréciation de l'établissement sont les suivantes :

– la modulation individuelle du montant de la prime pour tenir compte de la quotité de temps de travail du salarié à temps partiel ;

– la modulation individuelle du montant de la prime pour tenir compte des absences du salarié pendant la période de référence, en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation ;

– la mise en place d'autres critères permettant d'exclure à titre exceptionnel certains salariés du versement de la prime ou de moduler le montant de la prime pour tenir compte du degré d'implication des professionnels dans la gestion de la crise. Ces critères devront être naturellement objectifs, pertinents et non discriminatoires ;

– la définition du montant de la prime attribuée aux salariés entrés ou sortis des effectifs de l'établissement au cours de la période de référence ;

– la définition du montant de la prime attribué aux salariés en télétravail ;

– pour les établissements implantés dans les départements du second groupe mentionné supra, et qui ont accueilli en moyenne journalière plus de 15 patients covid pendant la période de référence, la délimitation des services les plus mobilisés éligibles au taux maximum de la prime dans la limite de 40 % de l'effectif.

À l'occasion de la détermination de ces règles particulières, l'Établissement de santé devra prendre en considération les éléments suivants.

Il est recommandé de s'inspirer autant que possible des conditions de versement et d'abattement définies pour les établissements publics de santé par le décret n° 2020-568 du 14 mai 2020 et précisées par l'instruction du 9 juin 2020.

– Les primes versées par l'établissement seront intégralement couvertes par la compensation financière à condition du respect des conditions suivantes :
➢ Respect des principes généraux impératifs énoncés au point 3.1 ;
➢ Justification apportée par l'établissement ayant retenu des règles de modulations propres par la production de son accord d'entreprise ou de sa décision unilatérale ;
➢ Transmission à l'ARS de son tableau dans le cadre de l'enquête *ad hoc*.
– Enfin, il est rappelé que la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être utilisée en complément de la prime exceptionnelle pour différencier les catégories de salariés selon leur niveau de mobilisation dans la crise. Il s'agit de deux dispositifs distincts qui peuvent être cumulés.

À l'occasion de l'enquête *ad hoc* réalisée par la DGOS et les ARS au mois d'août prochain, il sera demandé aux établissements de préciser les règles de modulation et de sélection retenues.

4. **Procédure de délégation des crédits**

L'arrêté susvisé du 9 juillet 2020, fixant pour l'année 2020 les dotations régionales auprès des ARS permet, dès le mois de juillet 2020, le financement effectif de la prime suivant une procédure identique à celle utilisée pour le secteur sanitaire public.

La première délégation de crédits du mois de juillet est constituée d'un acompte de 70 % du coût de la mesure, estimé sur la base des effectifs SAE 2018. L'enquête de recensement diligentée au mois d'août prochain auprès des établissements de santé servira à la définition précise du solde financier, qui sera versé à la rentrée. Ce complément sera donc calculé sur la base des effectifs réellement bénéficiaires de la mesure. Une confrontation aux effectifs déclarés dans la déclaration sociale nominative (DSN) sera réalisée dans le cadre des contrôles ARS et URSSAF. Ce dispositif de contrôle est en cours d'étude.

Pour le ministre et par délégation :
La cheffe de service, adjointe à la directrice générale de l'offre de soins,
S. Decoopman