

Prime « COVID-19 » pour le SAH PJJ

L'article 11 de la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a introduit la possibilité, pour les employeurs publics, de marquer par le versement d'une prime la reconnaissance de la puissance publique envers les professionnels qui ont, malgré la crise sanitaire, poursuivi l'exercice de leurs missions de prise en charge des publics les plus fragiles.

Cette possibilité est élargie aux salariés du secteur privé par [l'article 4 de la 3^e loi de finances rectificative du 30 juillet 2020](#), qui étend aux gestionnaires privés d'ESMS la possibilité de verser la prime exceptionnelle créée par la loi du 25 avril 2020. Cet article précise notamment que :

- La prime versée à ce titre est cumulable avec le versement de la prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat), à condition que les critères définis pour le versement de celle-ci ne soient pas liés à la crise sanitaire ;
- La prime est versée aux « [salariés particulièrement mobilisés \[...\] afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif](#) » pendant la période d'état d'urgence sanitaire ;
- L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur mettant en œuvre la prime est exonérée de la procédure d'agrément prévue à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles ;
- Le versement de la prime doit intervenir entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2020. Dans le secteur public, la prime sera versée en [juillet](#).

S'il appartient à chaque employeur de définir les conditions de versement de la prime à ses salariés dans le respect de la loi, la direction de la protection judiciaire de la jeunesse propose, pour les établissements relevant du 4^o du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, de s'appuyer sur les critères définis pour les agents du secteur public ayant assuré la continuité des missions, notamment pour les services assurant l'hébergement des mineurs confiés par l'autorité judiciaire.

Sont éligibles à la prime tous les salariés des structures ayant exercé leurs fonctions de manière effective entre le 16 mars et le 10 mai inclus. Sont également concernés les salariés recrutés en CDD pour faire face aux difficultés RH rencontrées par les structures pendant la période.

Les salariés travaillant habituellement dans un autre service non éligible à la prime et mis à disposition dans un établissement éligible peuvent également en bénéficier

Quel que soit le dispositif retenu, son impact financier devra faire l'objet d'un accord préalable de la direction interrégionale.

Le plafond, fixé à 1000 € par salarié, est modulé en fonction du temps de mobilisation effective sur la période :

- Entre 100% et 51% du temps de travail de référence sur la période : 1000€
- Entre 50% et 31% : 660€
- Moins de 31% : 330€

La prise en compte dans les budgets des établissements et services concernés pourra faire l'objet d'un abondement spécifique de la part des services de tarification, sur la base des éléments précisés ci-dessus.

[Pour les associations qui gèrent également des établissements tarifés par les départements ou les ARS, une harmonisation des consignes avec ces autres financeurs sera recherchée, afin de prévenir tout risque de contentieux social.](#)