

Coronavirus (COVID-19) : mémo de la rémunération des salariés

Dernière mise à jour de la fiche : 22/04/2020

Face à l'épidémie de covid-19, le Gouvernement a pris un certain nombre de mesures d'urgence, notamment tenant à la rémunération des salariés. Pour vous aider à vous y retrouver, voici un condensé de ces mesures...

Rémunération de base

Salarié en activité. Si votre entreprise poursuit son activité, la question ne se pose pas : le salarié a droit à sa rémunération habituelle, telle qu'elle est prévue dans son contrat de travail. Précisons à toutes fins utiles que le salarié placé en télétravail conserve les mêmes droits que s'il n'était pas en télétravail.

Salarié placé en activité partielle. Vous devez lui verser 70 % de sa rémunération horaire brute (l'Etat vous remboursera le montant équivalent dès lors que sa rémunération n'excède pas 4,5 smic).

Le saviez-vous ?

*Rien ne vous interdit, **si vous le pouvez**, de verser au salarié placé en activité partielle la totalité de sa rémunération et d'assurer ainsi le paiement des 30 % correspondant au maintien de salaire. Vérifier, à ce sujet, votre convention collective qui peut vous l'imposer. Vérifiez, par ailleurs, ce que prévoit éventuellement votre convention collective à ce sujet.*

Salarié en arrêt de travail. Le salarié bénéficie des indemnités journalières versées par la Caisse d'assurance maladie, sans avoir à respecter les conditions d'ouverture des droits et sans délai de carence. Quant à vous, vous devrez verser une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale aux salariés (y compris travailleurs à domicile, saisonniers, intermittents et intérimaires) :

- bénéficiant d'un arrêt de travail pris en application des dispositions urgentes relatives à cette crise sanitaire, sans :
 - condition d'ancienneté,
 - qu'il n'ait à justifier dans les 48 heures de son arrêt de travail,
 - condition de soins,
- ou en situation d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident, sans condition d'ancienneté.

Concrètement. Concernant ces 2 catégories de salariés : la première

- concerne notamment ceux qui sont en arrêt de travail :
 - à la suite d'une mesure d'isolement ou de quarantaine,
 - pour garder un enfant de moins de 16 ans,

- en raison du risque de développer une forme grave du covid-19 ;
- la 2ème concerne les salariés qui sont arrêtés pour maladie, liée ou non au covid-19, ou pour accident.

Maintien de rémunération. Exceptionnellement, du 12 mars 2020 au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation, l'employeur doit assurer au salarié un maintien de salaire à hauteur de 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Epargne salariale

Le principe. L'entreprise doit, en principe, effectuer le versement des sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation aux résultats avant le 1er jour du 6ème mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, généralement, les entreprises versent les sommes dues au titre de l'intéressement et/ou de la participation au plus tard le 31 mai.

L'exception. Pour faire face aux conséquences économiques et financières de la crise sanitaire liée à la propagation du coronavirus (sars-cov-2), la date limite de versement des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée ultérieurement (la date restant à déterminer au 31 décembre 2020 au plus tard.)

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une prime exceptionnelle. En 2019 a été mise en place la possibilité de verser aux salariés dont la rémunération n'excède pas 3 Smic une prime exceptionnelle, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000 €. En 2020, cette possibilité est reconduite, mais est assortie de nouvelles conditions (avec notamment l'obligation de mettre en place un accord d'intéressement).

Sous conditions. Les conditions de mise en place et de versement de cette prime viennent d'être aménagées pour faire face à la crise résultant de la propagation du coronavirus.

Quels employeurs ? Sont concernés, à condition d'être volontaire bien sûr :

- tous les employeurs de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel
- de droit privé.

Le saviez-vous ?

Cette prime peut être mise en œuvre dans les associations et fondations, sans distinction.

Quels salariés ? Elle bénéficie aux salariés, intérimaires lorsqu'ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail (ou aux agents publics liés à l'établissement public) à la date de versement de cette prime ou de dépôt de l'accord d'intéressement. Leur rémunération doit être inférieure à 3 Smic.

Quel montant ? Cette prime, pour bénéficier de l'exonération d'impôt et de charges, est limitée à 1 000 €. Elle peut toutefois être portée à 2 000 € pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement. Cela signifie donc que la mise en place d'un tel accord n'est désormais requise que si le montant de la prime excède 1 000 € ; corrélativement, même sans accord d'intéressement, un employeur peut donc verser une prime aux salariés, jusqu'à 1 000 €.

Une modulation possible. Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail (les congés de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant et le congé parental d'éducation étant assimilés à des périodes de présence effective).

Précisions concernant l'accord d'intéressement. Alors qu'en principe les accords d'intéressement sont prévus pour une durée de 3 ans, ils peuvent, par dérogation, être conclus pour une durée de 1 à 3 ans. Dans le cadre de ce dispositif exceptionnel, les accords d'intéressements peuvent être conclus jusqu'au 31 août 2020 pour porter leurs effets en 2020.

Quand verser la prime ? Les primes défiscalisées et désocialisées pourront être versées jusqu'au 31 août 2020.

Concrètement. Le versement de cette prime en 2020, nouvelle version, est conditionné de la manière suivante :

- la mise en place de cette prime suppose un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur qui devra prévoir les conditions d'attribution de cette prime
- ; le versement doit intervenir avant le 31 août 2020 ; les bénéficiaires sont les salariés
- liés par un contrat de travail avec l'entreprise ; cette prime est exonérée de charges et d'impôt sur le revenu, sous réserve :

 - que la rémunération du bénéficiaire soit inférieure à 3 fois le SMIC annuel (appréciée sur les 12 mois précédant le versement de la prime) ;
 - que le montant de la prime n'excède pas 1 000 € (ou 2 000 € si l'entreprise met en œuvre un accord d'intéressement).

A retenir

De nombreux dispositifs sont mis en place pour venir en aide aux entreprises confrontées à la crise du coronavirus. N'hésitez pas à solliciter l'aide de vos conseils et de vos interlocuteurs bancaires et administratifs habituels.

J'ai entendu dire

Sources

- [Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation](#) • [travail-emploi.gouv.fr, Fiche pratique Activité partielle](#)
- [Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#)
- [Décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail](#)