

CESU – PAJEMPLOI : une mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour les particuliers employeurs et leurs salariés

Mesure d'urgence en matière d'activité partielle

Dans le cadre de l'Etat d'urgence sanitaire, une **mesure exceptionnelle** de nature économique est mise en œuvre par le Gouvernement pour aider les particuliers employeurs à rémunérer les salariés dont l'activité a été réduite ou interrompue en raison des mesures de confinement

Il s'agit d'un **dispositif exceptionnel d'indemnisation prise en charge par l'Etat** qui permet au particulier employeur de verser immédiatement au salarié une **indemnité horaire égale à 80% de la rémunération NETTE correspondant à la rémunération prévue au contrat.**

Le particulier employeur sera ensuite remboursé du montant de l'indemnité qu'il aura avancé à son salarié, soit **directement par virement** sur son compte bancaire, **soit par compensation avec les charges sociales** dues au titre des périodes antérieures au 12 mars 2020. [Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020.](#)

Cette mesure décidée initialement pour le mois de mars 2020 est reconduite pour le mois d'avril 2020 dans les mêmes conditions.

Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle pour déclarer en ligne les heures prévues et non travaillées est disponible sur les sites du Cesu et de Pajemploi. Il est accessible depuis l'espace personnel du particulier employeur ou directement sur la page d'accueil de chacun des sites.

Ce dispositif a été adapté pour les particuliers employeurs qui n'ont pas accès à Internet. Le Cesu leur transmettra par courrier, le formulaire à compléter.

Cette indemnité exceptionnelle n'a pas la nature d'un salaire, mais elle constitue un revenu imposable pour le salarié. Elle n'est **pas soumise à cotisations ou contributions sociales.**

Logiquement, cette indemnité exceptionnelle n'est **pas éligible au crédit d'impôt pour le particulier employeur**, puisque c'est l'Etat qui en est le débiteur.

Le particulier employeur tient à la disposition du Cesu ou Pajemploi, aux fins de contrôle, une **attestation sur l'honneur, établie par leur salarié**, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées. [Modèle d'attestation sur l'honneur Activité partielle](#)

⊕ ATTENTION : cette mesure exceptionnelle ne concerne pas les salariés dont le contrat est suspendu pour cause d'arrêt de travail. Ces salariés sont indemnisés par l'assurance maladie et l'IRCEM Prévoyance. [\(Déclaration et indemnisation des arrêts de travail des salariés\).](#)

DECLARATION DE LA REMUNERATION

1. Le particulier employeur déclare au Cesu ou à Pajemploi selon la procédure habituelle le nombre d'heures réellement effectuées et le salaire correspondant pour la période travaillée.
2. Il déclare ensuite, au Cesu ou à Pajemploi, sur le formulaire spécial, le nombre total d'heures prévues et non travaillées, sans réduire de 20% le nombre d'heures prévues. En effet, le Cesu et Pajemploi vont calculer automatiquement le montant de l'indemnité exceptionnelle de 80% à verser au salarié. S'il a plusieurs salariés concernés par cette mesure exceptionnelle, il doit faire une déclaration sur le formulaire spécial pour chacun d'eux.
3. L'organisme transmet ensuite un courriel pour confirmer au particulier employeur l'enregistrement de sa demande et la référence y attachée ainsi que le montant de l'indemnité exceptionnelle à verser au salarié.

CESU – PAJEMPLOI : une mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour les particuliers employeurs et leurs salariés



ATTENTION : contrairement à la déclaration mensuelle du salaire, il est **impossible de modifier la déclaration pour le calcul de l'indemnité exceptionnelle** : une fois le formulaire enregistré, la demande d'indemnisation ne pourra être ni modifiée, ni annulée.

Les **heures supplémentaires** (au-delà de 40 heures par semaine) **n'ouvrent pas droit à indemnisation**. Elles ne peuvent d'ailleurs pas être déclarées sur le formulaire spécial mis en ligne.



L'organisme fait un contrôle de cohérence entre le nombre d'heures de travail déclarées antérieurement par le particulier employeur pour le salarié concerné et le nombre d'heures non travaillées dont l'indemnisation est sollicitée. En cas de dichotomie, le particulier employeur reçoit un courriel de rejet dans les termes ci-dessous :

Rejet de votre demande de remboursement de l'indemnisation des heures non travaillées de votre salarié

Bonjour


Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle des heures non travaillées par votre salarié au cours du mois de mars n'a pas pu être pris en compte pour le motif suivant :

Montant du salaire supérieur à la rémunération habituelle du salarié.

Afin de bénéficier du remboursement de l'indemnisation de votre salarié, nous vous remercions de renouveler l'enregistrement du formulaire de demande d'indemnisation en veillant à ce que tous les éléments indispensables soient bien complétés et conformes.

Cordialement, L'équipe du Cesu

PAIEMENT DE LA REMUNERATION

L'employeur additionne les deux sommes (salaire + indemnité exceptionnelle) et verse au salarié le montant total. Si le salarié n'a pas du tout travaillé pendant la période, ce qui peut être le cas au mois d'avril, l'employeur ne verse que le montant de l'indemnité exceptionnelle, sauf s'il décide de la compléter pour maintenir le niveau habituel de la rémunération de son salarié. 

Le montant de l'indemnité exceptionnelle n'apparaît pas sur le bulletin de paie (Cesu-Pajemploi).

Cette indemnité est imposable et devra être déclarée par le salarié au titre de ses revenus 2020, mais elle ne donne pas lieu à prélèvement à la source de l'impôt.



Si l'employeur a opté pour le Cesu+ ou Pajemploi+, le montant de l'indemnité exceptionnelle n'est pas payée par le Cesu+, ni Pajemploi+.

Il doit donc la payer directement au salarié par le moyen de paiement de son choix, de préférence par virement compte tenu des contraintes liées au confinement.



Si le particulier employeur décide de payer au salarié les 20% non pris en charge par l'Etat, ce solde serait considéré comme un « don solidaire », selon l'expression de l'ACOSS dans son [communiqué](#).

Le régime juridique, social et fiscal de ce don au salarié n'est, pour l'heure, pas précisé.

Nous vous recommandons de formaliser ce don dans un « reçu » signé par le salarié, quel que soit le mode de paiement.

A SAVOIR :

Cette mesure exceptionnelle d'accompagnement est **OPTIONNELLE**.

Les particuliers employeurs sont vivement encouragés à verser l'intégralité de la rémunération à leur salarié sans avoir recours à cette indemnisation exceptionnelle prise en charge par l'Etat.

Dans ce cas, le particulier employeur paie au salarié sa rémunération habituelle et la déclare au Cesu ou à Pajemploi. Elle est soumise à charges sociales pour sa totalité et sera éligible au crédit d'impôt dans les conditions habituelles. Il peut également verser le complément de 20% à titre de salaire.

[Lettre de Gérald Darmanin, Ministre de l'Action et des Comptes publics 27.03.2020](#)