

CESU – PAJEMPLOI : prolongation en juin de la mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour les particuliers employeurs et leurs salariés

La mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les salariés des particuliers employeurs est reconduite jusqu'au 30 juin 2020 et cessera après cette date.

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

Cette mesure d'indemnisation, décidée pour le mois de mars 2020, a été reconduite en avril et mai dans les mêmes conditions. [Communiqué avril - Ministres Olivier Véran et Gérard Darmanin.pdf](#)

Elle est exceptionnellement maintenue au mois de juin 2020 pendant la phase 2 du déconfinement. [Communiqué juin Ministres Olivier Véran, Muriel Pénicaud, Gérard Darmanin.pdf](#)

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.](#)

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 : en principe, cette mesure exceptionnelle ne concerne pas les salariés dont le contrat est suspendu pour cause d'arrêt de travail. Ces salariés sont normalement indemnisés par l'assurance maladie et l'IRCEM Prévoyance.

TOUTEFOIS, des arrêts de travail dérogatoires ont été mise en place pour les salariés qui ne sont pas malades, mais sont contraints de voir leurs contrats de travail suspendus pour une cause en lien avec l'urgence sanitaire. Ces arrêts étaient pris en charges par l'assurance maladie.

Or, depuis le 1^{er} mai 2020, les particuliers employeurs dont le salarié bénéficie d'un arrêt de travail dérogatoire pour garde d'enfants de moins de 16 ans ou en raison du risque élevé de développer une forme sévère de la maladie covid-19 ou parce qu'il cohabite avec une personne vulnérable nécessitant une mesure d'isolement, doivent désormais déclarer les heures non travaillées par le biais du dispositif d'indemnisation exceptionnelle et non plus à l'assurance maladie. Au lieu de percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale pour la période de son absence, le salarié recevra l'indemnisation prévue par ce dispositif, ce qui permettra de préserver «sa rémunération» à hauteur de 80% de son salaire net habituel voir [ARTICLE Déclaration et indemnisation des arrêts de travail des salariés](#).

**CESU – PAJEMPLOI : prolongation en juin de la mesure
exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour
les particuliers employeurs et leurs 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.



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.

***Jours fériés** : si le salarié ne travaille habituellement pas les jours fériés, les heures non travaillées correspondant aux jours fériés chômés et payés dans le mois **n'ouvrent pas droit à indemnisation** et ne doivent pas être intégrées dans les « heures prévues et non travaillées » déclarées sur le formulaire spécial. L'employeur doit déclarer « les heures du jour férié » selon la procédure habituelle et payer ces heures en plus de l'indemnité exceptionnelle, comme si ces heures avaient été travaillées.



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

Concernant le formulaire d'indemnisation complété par le biais du Cesu, nous avons été informés de nombreux rejets de demandes de remboursement. Si vous êtes dans ce cas, sachez qu'il est **inutile de contacter le centre d'appel du Cesu pour porter réclamation**, car les téléopérateurs du Cesu n'ont pas accès aux données du *formulaire d'indemnisation exceptionnelle* et ne pourront pas vous renseigner.

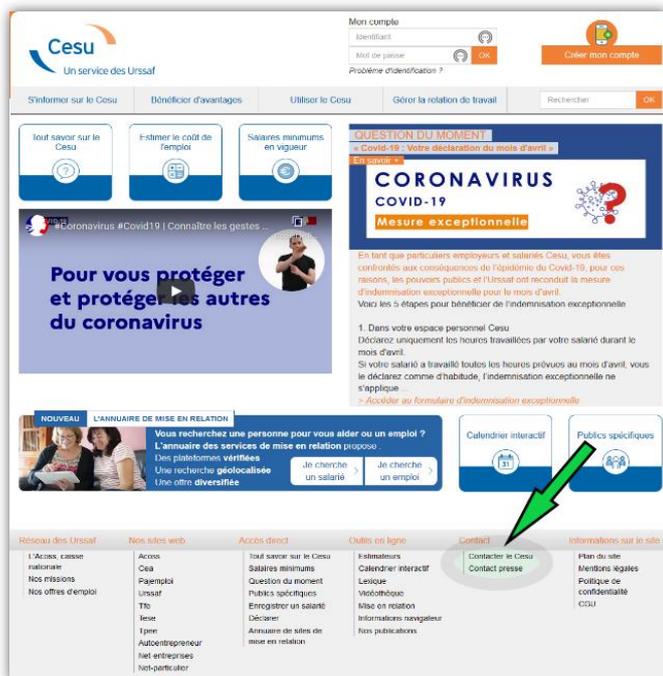
CESU – PAJEMPLOI : prolongation en juin de la mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour les particuliers employeurs et leurs salariés



Vous devez contacter le Cesu uniquement par mail. La procédure est la suivante :

1. Cliquez sur Contacter le Cesu

2. Complétez le formulaire de contact



Mon compte
Identifiant
Mot de passe
Problème d'identification ?

Créer mon compte

S'inscrire sur le Cesu | Bénéficier d'avantages | Utiliser le Cesu | Gérer la relation de travail | Rechercher

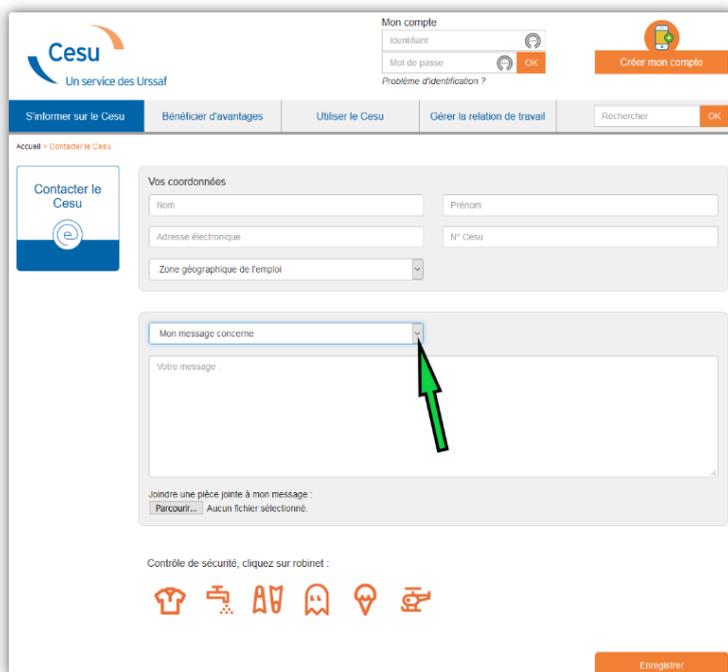
QUESTION DU MOMENT
« Covid-19 - Votre déclaration du mois d'avril »
En tant que particuliers employeurs et salariés Cesu, vous êtes confrontés aux conséquences de l'épidémie du Covid-19, pour ces raisons, les pouvoirs publics ont l'honneur de vous proposer la mesure d'indemnisation exceptionnelle pour le mois d'avril. Voici les 5 étapes pour bénéficier de l'indemnisation exceptionnelle.

CORONAVIRUS COVID-19
Mesure exceptionnelle

1. Dans votre espace personnel Cesu Déclarez uniquement les heures travaillées par votre salarié durant le mois d'avril.
Si votre salarié a travaillé toutes les heures prévues au mois d'avril, vous le déclarez comme d'habitude, l'indemnisation exceptionnelle ne s'applique.
=> Accéder au formulaire d'indemnisation exceptionnelle

Calendrier interactif | **Publics spécifiques**

Contact (highlighted with a green arrow)



Mon compte
Identifiant
Mot de passe
Problème d'identification ?

Créer mon compte

Accueil > Contacter le Cesu

Contacter le Cesu

Vos coordonnées
Nom | Prénom
Adresse électronique | N° Cesu
Zone géographique de l'emploi

Mon message concerne
▼
Votre message :

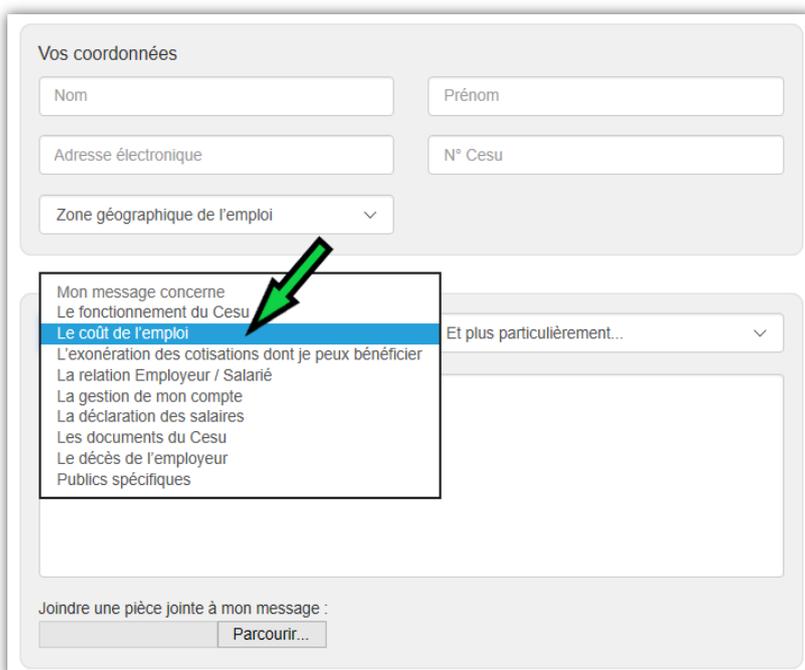
Joindre une pièce jointe à mon message :
Parcourir... | Aucun fichier sélectionné.

Contrôle de sécurité, cliquez sur robinet :

Enregistrer

3. Choisissez la rubrique le Coût de l'emploi

4. Choisissez la rubrique Rejet Indemnisation Covid-19

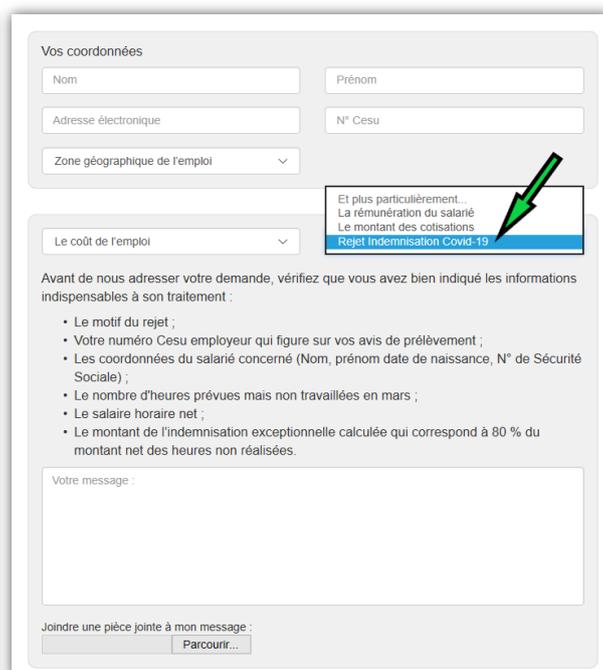


Vos coordonnées
Nom | Prénom
Adresse électronique | N° Cesu
Zone géographique de l'emploi

Mon message concerne
▼
Le fonctionnement du Cesu
Le coût de l'emploi (highlighted with a green arrow)
L'exonération des cotisations dont je peux bénéficier
La relation Employeur / Salarié
La gestion de mon compte
La déclaration des salaires
Les documents du Cesu
Le décès de l'employeur
Publics spécifiques

Et plus particulièrement...
▼

Joindre une pièce jointe à mon message :
Parcourir...



Vos coordonnées
Nom | Prénom
Adresse électronique | N° Cesu
Zone géographique de l'emploi

Et plus particulièrement...
▼
Le coût de l'emploi
La rémunération du salarié
Rejet Indemnisation Covid-19 (highlighted with a green arrow)

Avant de nous adresser votre demande, vérifiez que vous avez bien indiqué les informations indispensables à son traitement :

- Le motif du rejet ;
- Votre numéro Cesu employeur qui figure sur vos avis de prélèvement ;
- Les coordonnées du salarié concerné (Nom, prénom date de naissance, N° de Sécurité Sociale) ;
- Le nombre d'heures prévues mais non travaillées en mars ;
- Le salaire horaire net ;
- Le montant de l'indemnisation exceptionnelle calculée qui correspond à 80 % du montant net des heures non réalisées.

Votre message :

Joindre une pièce jointe à mon message :
Parcourir...

CESU – PAJEMPLOI : prolongation en juin de la mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'Etat pour les particuliers employeurs et leurs salariés

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, l'employeur ne verse que le montant de l'indemnité exceptionnelle, sauf si les jours fériés sont habituellement chômés et payés au salarié (*voir page 2 jours fériés*) * ou 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.

Le salarié bénéficiaire de la mesure exceptionnelle d'indemnisation sera destinataire d'une attestation d'activité partielle pour chacun des particuliers employeurs qui aura eu recours à ce dispositif et ce, pour chaque période concernée jusqu'au 30 juin 2020.



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, virement ou chèque barré.

NB : le paiement peut être versé en espèces, mais uniquement si le montant dû est inférieur à 1.500 € et si le salarié en fait la demande à l'employeur - qui ne peut pas s'y opposer -.

Le paiement en espèces doit toujours être matérialisé par la signature d'un reçu par le salarié pour preuve du versement effectif de la somme et de la date du règlement.



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 choisir de verser le complément de 20% à titre de salaire.

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