

**CESU – PAJEMPLOI : prolongation en juillet 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 en juillet 2020.

Dans le cadre de l'Etat d'urgence sanitaire, une mesure exceptionnelle de nature économique a été mise 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 Gérald Darmanin.pdf](#)

Exceptionnellement maintenue pendant la phase 2 du déconfinement, elle devait prendre fin le 30 juin 2020. [Communiqué juin Ministres Olivier Véran, Muriel Pénicaud, Gérald Darmanin.pdf](#)

Or, cette mesure est finalement reconduite au mois de juillet sur les sites du CESU et de PAJEMPLOI, mais aucune annonce officielle n'a été faite à ce sujet, ni sur la poursuite ultérieure de la mesure.

Pour mémoire, il s'agit d'un dispositif exceptionnel d'indemnisation prise en charge par l'Etat qui permet au particulier employeur de verser au salarié une indemnité horaire égale à 80% de la rémunération horaire NETTE habituellement payée pour les heures non travaillées au cours du mois. Le particulier employeur est ensuite remboursé du montant de l'indemnité qu'il aura avancé à son salarié directement par virement sur son compte bancaire. [Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020](#).

Dans quelles situations au mois de juillet, le particulier employeur peut-il utiliser ce dispositif

1. Lorsque l'employeur demande au salarié de ne pas venir travailler chez lui pour éviter tout risque de contamination
2. Lorsque le salarié est contraint de garder son enfant de moins de 16 ans et ne peut venir travailler. Cette contrainte doit évidemment être directement liée à la Covid-19.*
3. Lorsque le salarié présente un risque de développer une forme sévère de la maladie ou s'il cohabite avec une personne présentant ce risque. Dans ce cas, le salarié fait l'objet d'une mesure d'isolement et doit disposer d'un certificat d'isolement.*

*Les situations 2 et 3 correspondent aux arrêts de travail dérogatoires qui ont été mis 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. Pour la garde des enfants, il s'agissait notamment de pallier la fermetures des structures de garde et des établissements scolaires et ce jusqu'au 5 juillet 2020 maximum. Ces arrêts ont été pris en charge par l'assurance maladie jusqu'au 30 avril.

Depuis le 1^{er} mai 2020, les particuliers employeurs dont le salarié bénéficie d'un arrêt de travail pour les raisons ci-dessus doivent 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](#)).

ATTENTION : cette mesure exceptionnelle ne concerne pas les salariés malades dont le contrat est suspendu pour cause d'arrêt de travail - quelle qu'en soit la cause -. Ces salariés sont normalement indemnisés par l'assurance maladie et l'IRCEM Prévoyance.

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

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 directement accessible sur la page d'accueil de Pajemploi.



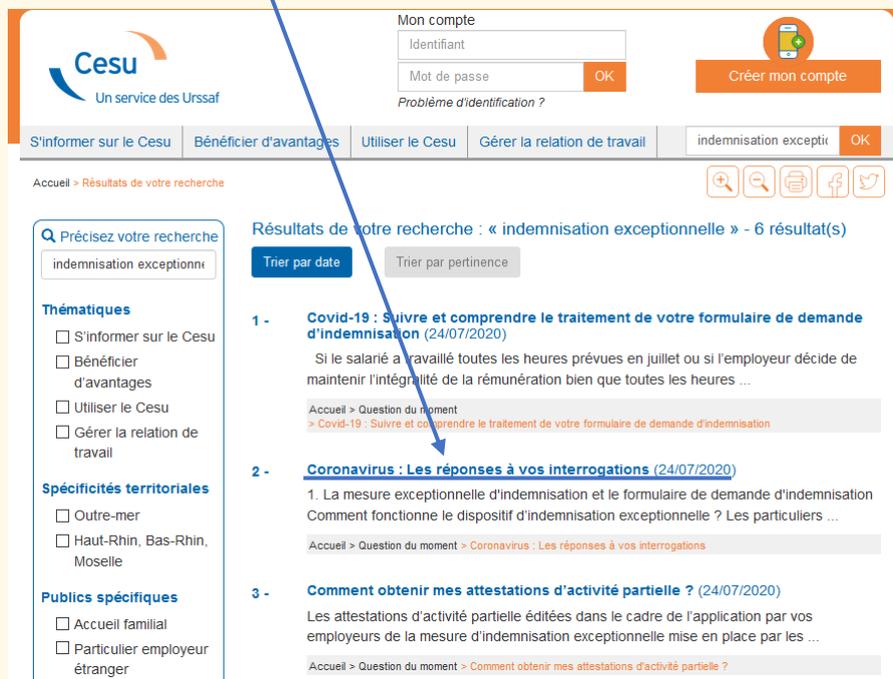
En revanche, sur le site du CESU, il est maintenant inaccessible sur la page d'accueil. Le particulier employeur doit faire une recherche spécifique pour y accéder, soit à partir de la page d'accueil, soit depuis son espace personnel. Afin de vous faciliter la recherche du formulaire - particulièrement compliquée -, nous vous indiquons ci-dessous les étapes pour le trouver.

ÉTAPE 1 : rechercher « indemnisation exceptionnelle » dans la barre de recherche et cliquez sur **OK**



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

ÉTAPE 2 : cliquez sur le paragraphe **2- coronavirus : Les réponses à vos interrogations** (24/07/2020)



Mon compte
Identifiant
Mot de passe OK
Créer mon compte
Problème d'identification ?

S'informer sur le Cesu | Bénéficier d'avantages | Utiliser le Cesu | Gérer la relation de travail | indemnisation exceptionnel OK

Accueil > Résultats de votre recherche

Précisez votre recherche
indemnisation exceptionnelle

Thématiques
 S'informer sur le Cesu
 Bénéficier d'avantages
 Utiliser le Cesu
 Gérer la relation de travail

Spécificités territoriales
 Outre-mer
 Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle

Publics spécifiques
 Accueil familial
 Particulier employeur étranger

Résultats de votre recherche : « indemnisation exceptionnelle » - 6 résultat(s)
Trier par date | Trier par pertinence

1 - **COVID-19 : Suivre et comprendre le traitement de votre formulaire de demande d'indemnisation** (24/07/2020)
Si le salarié a travaillé toutes les heures prévues en juillet ou si l'employeur décide de maintenir l'intégralité de la rémunération bien que toutes les heures ...
Accueil > Question du moment
> Covid-19 : Suivre et comprendre le traitement de votre formulaire de demande d'indemnisation

2 - **Coronavirus : Les réponses à vos interrogations** (24/07/2020)
1. La mesure exceptionnelle d'indemnisation et le formulaire de demande d'indemnisation
Comment fonctionne le dispositif d'indemnisation exceptionnelle ? Les particuliers ...
Accueil > Question du moment > Coronavirus : Les réponses à vos interrogations

3 - **Comment obtenir mes attestations d'activité partielle ?** (24/07/2020)
Les attestations d'activité partielle éditées dans le cadre de l'application par vos employeurs de la mesure d'indemnisation exceptionnelle mise en place par les ...
Accueil > Question du moment > Comment obtenir mes attestations d'activité partielle ?

ÉTAPE 3 : dans le paragraphe « **1 la mesure exceptionnelle d'indemnisation** », cliquez soit sur « [sur le formulaire d'indemnisation exceptionnelle](#) », soit sur « [à cette adresse](#) » ou sur ces 2 liens actifs.



Mon compte
Identifiant
Mot de passe OK
Créer mon compte
Problème d'identification ?

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

Accueil > Question du moment > Coronavirus : Les réponses à vos interrogations

Question du moment

Coronavirus : Les réponses à vos interrogations
Actualité du 24/07/2020

Comme tous les salariés et les employeurs, les particuliers employeurs et les salariés à domicile sont confrontés aux conséquences de l'épidémie du Covid-19. Cette situation inédite soulève des inquiétudes et des questions légitimes sur la prise en charge de la rémunération.

1. La mesure exceptionnelle d'indemnisation et le formulaire de demande d'indemnisation

Comment fonctionne le dispositif d'indemnisation exceptionnelle ?
Les particuliers employeurs qui souhaitent bénéficier de la mesure d'indemnisation exceptionnelle déclarent et rémunèrent les heures réellement réalisées au mois de juillet sur leur compte Cesu. Puis, ils déclarent les heures prévues et non réalisées en juillet [sur le formulaire d'indemnisation exceptionnelle](#). Pour ce faire, l'employeur se connecte au formulaire d'indemnisation exceptionnelle avec ses identifiants Cesu. Il veille à compléter avec soin toutes les zones du formulaire. À l'issue de la saisie du formulaire, le montant de l'indemnisation exceptionnelle qu'il doit verser à son salarié lui est indiqué. Cette indemnisation correspond à 80 % du montant net des heures non effectuées. Elle n'est pas soumise à cotisations ou prélèvement sociaux et n'ouvrira pas de droit au [crédit d'impôt](#). L'employeur sera remboursé du montant de l'indemnisation versée à son salarié, directement sur son compte bancaire. Après contrôle et analyse de sa demande, il est intégralement remboursé de ce montant par le Cesu.
Si l'employeur maintient et déclare l'intégralité de la rémunération de son salarié, il bénéficie du crédit d'impôt mais ne peut pas prétendre au dispositif d'indemnisation exceptionnelle.

Comment accéder au formulaire de déclaration des heures non travaillées de juillet ?
Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle du mois de juillet est disponible [à cette adresse](#). Pour y accéder vous devez utiliser vos identifiants et mot de passe Cesu en ligne. Si vous avez oublié votre identifiant et/ou mot de passe, laissez-vous guider par la procédure [problème d'identification](#).

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

Ce dispositif existe pour les particuliers employeurs qui n'ont pas accès à Internet. Sur demande, 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](#)

DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION

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, le cas échéant.
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 :

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

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

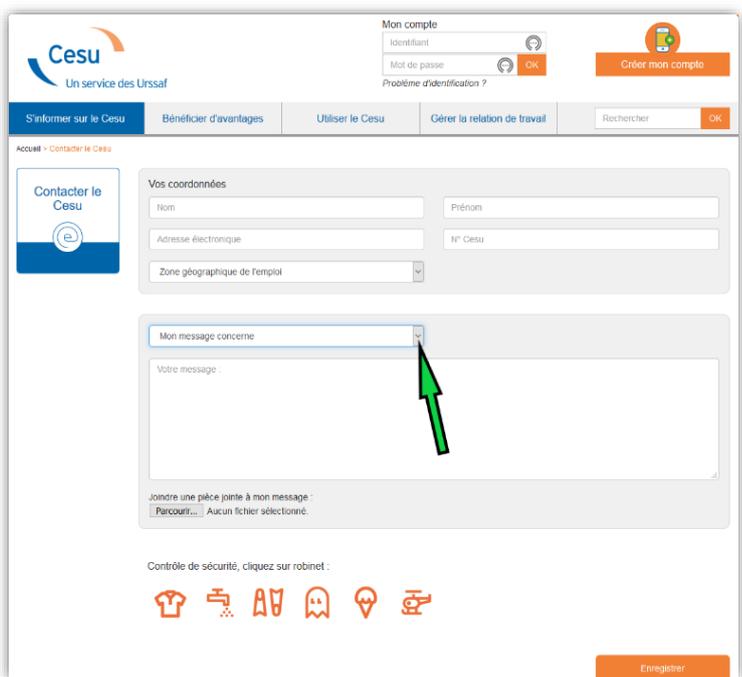
Concernant le formulaire d'indemnisation complété par le biais du Cesu, nous avons été informés de nombreux rejets de demandes de remboursement. Si vous êtes dans ce cas, sachez qu'il est inutile de contacter le centre d'appel du Cesu pour porter réclamation, car les téléopérateurs du Cesu n'ont pas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



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

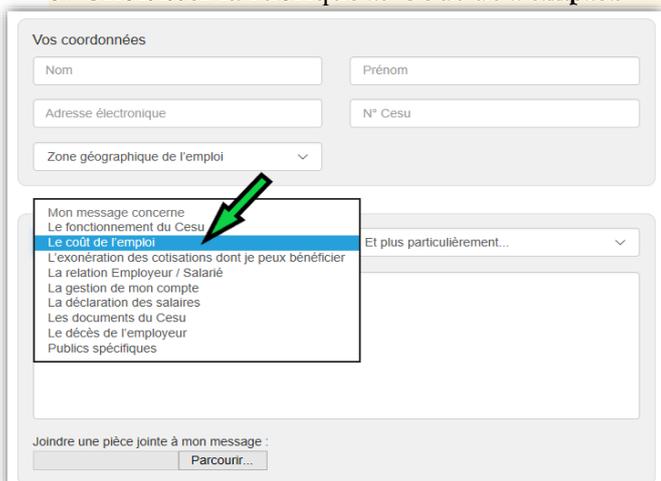
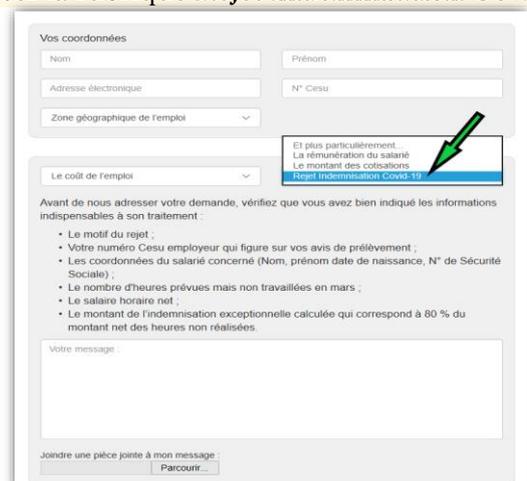
1. Cliquez sur **Contacteur le Cesu**

2. Complétez le **formulaire de contact**

3. Choisissez la rubrique **le Coût de l'emploi**

4. Choisissez la rubrique **Rejet Indemnisation Covid-19**

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

PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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.

La période d'activité partielle n'est en principe pas comptabilisée pour le calcul des droits à retraite. Toutefois, compte tenu de la situation exceptionnelle liée à la crise sanitaire, les périodes d'activité partielle des salariés, comprises entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 devraient être prises en compte pour l'ouverture des droits à retraite de base. Un décret apportera prochainement des précisions sur ce point.



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](#)