

**CESU – PAJEMPLOI : prolongation et fin en août 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 une dernière fois au mois d'août 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 a finalement été reconduite au mois de juillet sur les sites du CESU et de PAJEMPLOI, **mais aucune annonce officielle n'a été faite à ce sujet.**

**Par décret du 14 août 2020, l'Etat a décidé que ce dispositif prendrait fin le 31 août 2020 - sauf en Guyane et à Mayotte -.** [Décret n° 2020-1059 du 14 août 2020 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels.](#)

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, 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 fermeture 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<sup>er</sup> 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 et fin en août 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 et encore modifiée au mois d'août, 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 et fin en août** de la mesure exceptionnelle d'accompagnement par l'État pour les particuliers employeurs et leurs salariés

### ÉTAPE 2 :

cliquez sur le paragraphe **2- indemnisation exceptionnelle Covid-19 et reprise d'activité (25/08/2020)**



The screenshot shows the Cesu website interface. At the top, there is a navigation bar with the Cesu logo and the text 'Un service des Urssaf'. To the right, there is a 'Mon compte' section with fields for 'Identifiant' and 'Mot de passe', and a 'Créer mon compte' button. Below the navigation bar, there are several menu items: 'S'informer sur le Cesu', 'Bénéficier d'avantages', 'Utiliser le Cesu', 'Gérer la relation de travail', and 'indemnisation exceptio OK'. The main content area displays search results for 'indemnisation exceptionnelle'. On the left, there is a search filter section with 'Précisez votre recherche' and a search box containing 'indemnisation exceptionnelle'. Below this, there are sections for 'Thématiques', 'Spécificités territoriales', and 'Publics spécifiques', each with a list of checkboxes. The search results are listed on the right, with the second result, '2- Indemnisation exceptionnelle Covid-19 et reprise d'activité (25/08/2020)', highlighted with a blue underline and a blue arrow pointing to it from the text above. The results list includes: 1 - Covid-19 : Suivre et comprendre le traitement de votre formulaire de demande d'indemnisation (25/08/2020), 2 - Indemnisation exceptionnelle Covid-19 et reprise d'activité (25/08/2020), 3 - Coronavirus : Les réponses à vos interrogations (25/08/2020), 4 - Comment obtenir mes attestations d'activité partielle ? (25/08/2020), 5 - Comment déclarer son accueillant familial ? (24/04/2020), and 6 - Que faire en cas d'absence de son accueillant principal ? (06/09/2018).

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

### ÉTAPE 3 :

dans le paragraphe 1 « **l'indemnisation exceptionnelle Covid-19** », cliquez sur « [à cette adresse](#) »



**Cesu**  
Un service des Urssaf

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

Créer mon compte

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

Accueil > Question du moment > Indemnisation exceptionnelle Covid-19 et reprise d'activité

Question du moment

### Indemnisation exceptionnelle Covid-19 et reprise d'activité

Actualité du 25/08/2020

Dans le cadre de la crise sanitaire Covid-19, les pouvoirs publics ont mis en place, pour les mois de mars, avril, mai, juin, juillet et août, une mesure d'indemnisation exceptionnelle pour soutenir les populations de ce secteur se trouvant en difficulté.

#### L'indemnisation exceptionnelle Covid-19

Les particuliers employeurs ont pu bénéficier de la mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les heures prévues et non réalisées par leur salarié en mars, avril, mai, juin et juillet.

Cette mesure d'indemnisation correspond à 80% du montant net des heures non effectuées. Elle n'est pas soumise à cotisations ou prélèvements sociaux et n'ouvre pas de droit au **crédit d'impôt**.

Une fois les heures réalisées déclarées sur leur compte Cesu, ils ont pu compléter le formulaire d'indemnisation exceptionnelle en ligne pour les heures prévues et non travaillées. Les particuliers employeurs déclarant à l'aide d'un **volet social** ont été destinataires d'un exemplaire papier spécifique du formulaire.

Après une analyse de leur demande, le remboursement leur a été versé dans les quinze jours suivant la réception du courriel de confirmation de la prise en charge du formulaire.

En cas de rejet de leur demande à la suite d'une erreur de saisie ou d'une anomalie, les particuliers employeurs peuvent renouveler leur demande à partir du formulaire de contact du Cesu.

Les particuliers employeurs et leurs salariés à domicile toujours confrontés aux conséquences de la crise sanitaire au mois d'août peuvent bénéficier du renouvellement de la mesure dans les mêmes conditions que les mois précédents. Le **Décret N°2020-1059** du 14 août 2020 fixe le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels au 31 août 2020. [Consulter le décret](#).

Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle du mois de juillet n'est plus accessible depuis le 24 août. Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle du mois d'août sera disponible [à cette adresse](#) à compter du 27 août. Pour y accéder vous devrez utiliser vos identifiant 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](#).

#### Reprise d'activité et consignes sanitaires

- Un guide de préconisations et de bonnes pratiques pour faciliter la reprise d'activité du secteur des services à la personne a été mis en place par les acteurs du secteur. [Consulter le guide des préconisations](#).
- La distribution gratuite de masques chirurgicaux : Un dispositif de mise à disposition de masques a été mis en place au mois d'avril par le ministère de la santé exclusivement pour les accueillants familiaux et les salariés exerçant des activités d'aide à domicile auprès de personnes vulnérables bénéficiant : de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ; de la Prestation Compensatoire de Handicap (PCH), de l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP) ; de l'Allocation d'Éducation Enfant Handicapé (AEEH) ; de la Majoration pour Tierce Personne (MTP) ; d'une carte d'invalidité à 80% ; d'une carte mobilité inclusion.
- Un numéro vert, mis en place par le gouvernement, répond aux questions Coronavirus COVID-19 en permanence, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000  
Toutes les informations officielles sont disponibles [sur le site du Gouvernement](#).  
Retrouvez toutes les consignes sanitaires [sur le site du Ministère des Solidarités et de la Santé](#)

#### En savoir plus

- Consulter la question du moment : Suivre et comprendre le traitement de votre formulaire de demande d'indemnisation
- Consulter la question du moment : Comment obtenir mes attestations d'activité partielle ?
- Consulter la question du moment : Les réponses à vos interrogations

**CESU – PAJEMPLOI : prolongation et fin en août 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 exceptionnelle n'ont pas été travaillées. [Modèle d'attestation sur l'honneur Activité partielle](#)



**Cette attestation est systématiquement réclamée en cas de rejet de la demande de remboursement (voir p. 6).**

**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, 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 et fin en août 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 ... n'a pas pu être pris en compte pour le motif suivant :

*(exemple) 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 Contacter 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 et fin en août 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.

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<sup>er</sup> 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 est considéré comme un «*don solidaire*», selon l'expression de l'ACOSS dans son communiqué.

Nous vous recommandons de formaliser ce don dans un «*reçu*» signé par le salarié, quel que soit le mode de paiement. Ce don n'est pas soumis à cotisations, ni imposable. Il n'apparaît donc pas sur l'attestation d'activité partielle éditée par l'organisme pour le salarié.

Ce don, laissé à la discrétion du particulier employeur, n'ouvre pas droit au crédit d'impôt.

**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](#)