

**CESU – PAJEMPLOI : conditions restreintes pour la mesure
exceptionnelle d'indemnisation par l'État pour
les particuliers employeurs et leurs salariés**

La mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les salariés des particuliers employeurs est réactivée pour le mois de novembre 2020, mais avec des conditions restreintes.

Dans le cadre du 1^{er} état d'urgence sanitaire instauré du 17 mars au 10 juillet 2020, une **mesure exceptionnelle** avait 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 a été accessible du mois de mars au mois d'août 2020 (voir nos articles précédents). [Communiqué](#)

Face à la nouvelle vague épidémique de covid-19, un nouvel état d'urgence sanitaire a été décrété à compter du 17 octobre 2020 sur l'ensemble du territoire français.

Compte tenu des contraintes liées au reconfinement depuis le 30 octobre 2020, le dispositif exceptionnel d'indemnisation est réactivé. Toutefois, les conditions pour bénéficier de ce dispositif exceptionnel d'indemnisation ont été modifiées et sont plus restrictives que celui mis en œuvre lors du 1^{er} confinement.

Ce nouveau dispositif exceptionnel d'indemnisation prise en charge par l'État permet au particulier employeur de **verser au salarié une indemnité horaire au moins 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 par le CESU ou PAJEMPLOI du montant de l'indemnité qu'il aura payé à son salarié, mais seulement à hauteur de 65%.**

[Décret n°2020-1331 du 2 novembre 2020 modifiant le décret no 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

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

1. Lorsque le salarié est employé pour des activités non autorisées durant le confinement (notamment cours à domicile, comme par exemple un cours de musique), sauf le soutien scolaire qui est une activité autorisée ;
2. Lorsque le salarié est employé par un particulier qui exerce une activité indépendante arrêtée du fait des mesures sanitaires comme les gérants de commerce ne pouvant accueillir de public ;
3. Lorsque le salarié est « vulnérable », car présentant un risque de développer une forme grave de la maladie covid-19 (selon les critères définis par le haut conseil de la santé publique). Les conditions sont précises et limitatives. Le médecin du salarié doit lui remettre obligatoirement un certificat d'isolement **(voir en détails dans le document officiel ci-dessous).*

[*Épidémie Coronavirus \(Covid-19\) - Personnes vulnérables - La nouvelle liste de critères depuis le 12 novembre 2020](#)

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.

Les modalités déclaratives sont semblables à celles mises en place pour la première mesure.

Les particuliers employeurs concernés devront remplir le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, qui est accessible sur les sites CESU et PAJEMPLOI en ligne depuis le 10 décembre 2020.

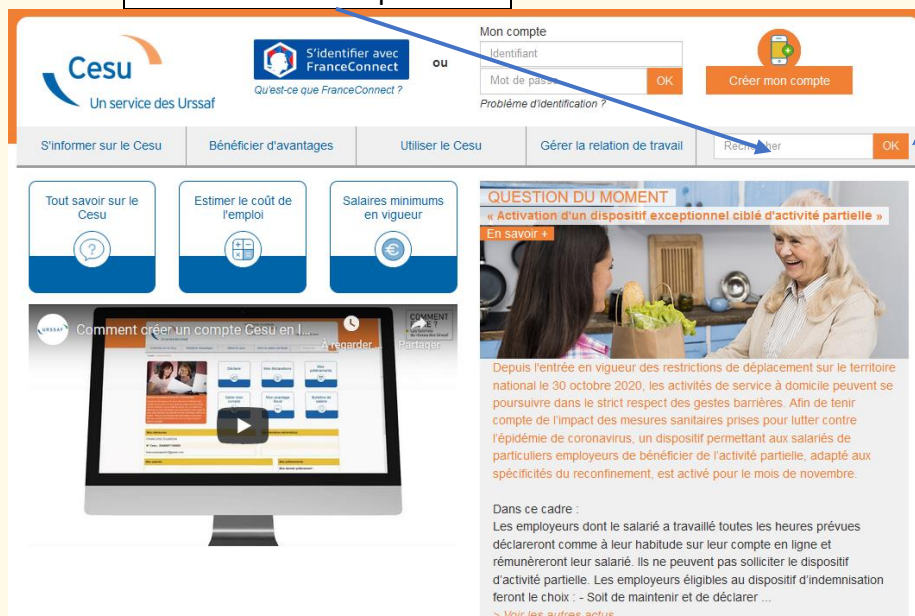
CESU – PAJEMPLOI : conditions restreintes pour la mesure exceptionnelle d'indemnisation par l'État pour les particuliers employeurs et leurs salariés

Les informations et le formulaire d'indemnisation exceptionnelle pour déclarer en ligne les heures prévues et non travaillées sont disponibles sur les sites du Cesu et de Pajemploi. Ils sont directement accessibles à partir de la page d'accueil de Pajemploi.



Sur le site du Cesu, les informations et le formulaire sont également accessibles sur la page d'accueil au jour de l'édition de cet article. Si ce n'est plus le cas ultérieurement, 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, nous vous indiquons ci-dessous les étapes pour le trouver.

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



CESU – PAJEMPLOI : conditions restreintes pour la mesure exceptionnelle d'indemnisation par l'État pour les particuliers employeurs et leurs salariés

ÉTAPE 2 : cliquez sur le paragraphe

3 - Activation d'un dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle (14/12/2020)



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 exceptionnel

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

Rechercher

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 (14/12/2020)**
Les étapes de traitement de la demande d'indemnisation : Une fois les heures réalisées déclarées sur le site du Cesu, les particuliers employeurs complètent avec ...
Accueil > Question du moment
> Covid-19 : Suivre et comprendre le traitement de votre formulaire de demande d'indemnisation
- 2 - Comment obtenir mes attestations d'activité partielle ? (14/12/2020)**
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 ?
- 3 - Activation d'un dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle (14/12/2020)**
Dans ce cadre : Les employeurs dont le salarié a travaillé toutes les heures prévues déclareront comme à leur habitude sur leur compte en ligne et rémunéreront ...
Accueil > Question du moment > Informations Covid-19
- 4 - Comment déclarer son accueillant familial ? (24/04/2020)**
La rémunération se décompose de la façon suivante : la rémunération de base au titre des services rendus (préparation et service des repas, le lavage, le nettoyage, ...
Accueil > Publics spécifiques > Accueil familial > Comment déclarer son accueillant familial ?

ÉTAPE 3 : dans le paragraphe «[Activation d'un dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle 14/12/2020](#)», cliquez en bas de la fenêtre sur

Accéder au formulaire d'indemnisation



Cesu
Un service des Urssaf

Votre formulaire d'indemnisation exceptionnelle "Covid-19" pour la période de novembre

Pour bénéficier de l'indemnisation exceptionnelle "Covid 19" vérifiez, avant tout, les critères d'éligibilité

Les champs marqués d'un astérisque (*) sont obligatoires.

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.

**CESU – PAJEMPLOI : conditions restreintes pour la mesure
exceptionnelle d'indemnisation par l'État pour
les particuliers employeurs et leurs salariés**

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**.

Cette indemnité exceptionnelle n'est **pas éligible au crédit d'impôt pour le particulier employeur à hauteur des 65% remboursés par l'État**. Les 15% versés en plus obligatoirement pour atteindre les 80% du salaire NET payé au salarié comme l'exige le Décret, devrait bénéficier du crédit d'impôt, comme le salaire qui aurait été versé en plus par le particulier employeur pour maintenir l'intégralité de la rémunération mensuelle habituelle du salarié.

Le particulier employeur tient à la disposition du Cesu ou Pajemploi, aux fins de contrôle :

- une **attestation sur l'honneur** dans laquelle il certifie remplir les conditions d'éligibilité à ce dispositif pour le mois de novembre ainsi que les justificatifs correspondants [Modèle d'attestation sur l'honneur EMPLOYEUR Activité partielle](#)
- 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 SALARIÉ Activité partielle](#)

PAIEMENT DE LA REMUNERATION

- Si toutefois, le salarié a travaillé une partie du mois de novembre, 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.



Dans ce cas, l'employeur doit rémunérer le 1^{er} et le 11 novembre 2020 en plus de l'indemnité exceptionnelle et déclarer les heures correspondantes au Cesu ou à Pajemploi.

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 la période concernée et pour chacun des particuliers employeurs qui aura eu recours à ce dispositif.



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 bancaire.

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.



À l'exclusion des 3 cas prévus par le nouveau dispositif d'indemnisation exceptionnelle, si le particulier employeur demande à son salarié de ne pas venir travailler pour se protéger lui-même du risque épidémique, dans ce cas, il doit obligatoirement maintenir sa rémunération. La mesure d'indemnisation exceptionnelle n'a pas vocation à se substituer à cette obligation.