

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

La mesure d'indemnisation exceptionnelle pour l'activité partielle des salariés des particuliers employeurs dont les assistant(e)s maternel(le)s, est renouvelée chaque mois depuis le mois de janvier 2021 avec les mêmes 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 le 30 octobre 2020, le dispositif exceptionnel d'indemnisation a été réactivé au mois de novembre. Depuis, il est renouvelé chaque mois compte tenu des mesures sanitaires renforcées qui impactent les relations de travail. Toutefois, **les conditions pour bénéficier de ce dispositif exceptionnel d'indemnisation des heures non travaillées ont été modifiées et sont plus restrictives que celui mis en œuvre lors du 1^{er} confinement**.

Ce 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%**.

[Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle](#)

[Décret n°2021-384 du 2 avril 2021 modifiant les décrets n°2020-1262 du 16 octobre 2020 et n°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, 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.

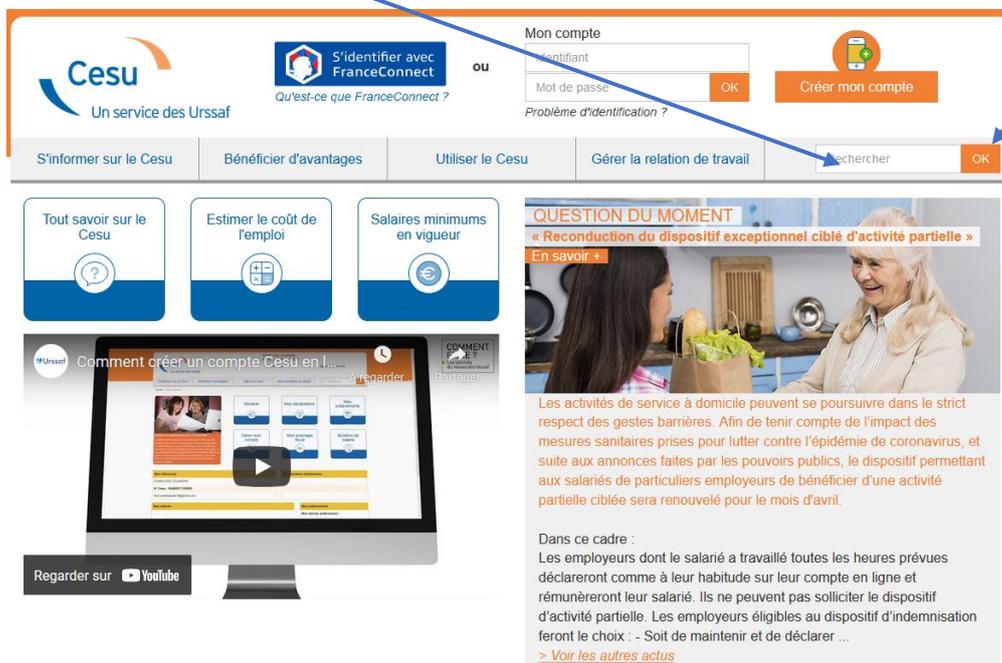
**CESU – PAJEMPLOI : ACTIVITÉ PARTIELLE - conditions restreintes
pour la mesure exceptionnelle d'indemnisation
par l'État pour les particuliers employeurs et leurs salariés**

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.

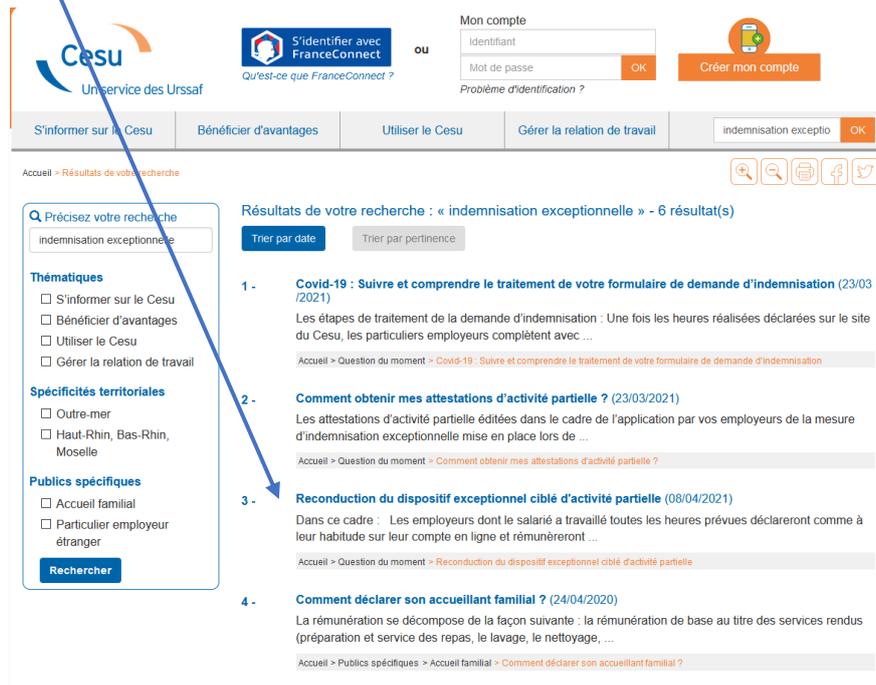
ÉTAPE 1 : recherchez « indemnisation exceptionnelle » dans la barre de recherche et cliquez sur **OK**



CESU – PAJEMPLOI : ACTIVITÉ PARTIELLE - 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 - Reconduction du dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle (08/04/2021)



The screenshot shows the Césu website interface. At the top, there is a navigation bar with links: 'S'informer sur le Césu', 'Bénéficier d'avantages', 'Utiliser le Césu', 'Gérer la relation de travail', and 'indemnisation exceptio OK'. Below this is a search bar with the text 'Précisez votre recherche' and 'indemnisation exceptionnelle'. To the left, there are filter options under 'Thématiques', 'Spécificités territoriales', and 'Publics spécifiques'. The main content area displays search results for 'indemnisation exceptionnelle' with 6 results. The third result is highlighted with a blue arrow pointing to it from the text 'ÉTAPE 2 : cliquez sur le paragraphe' above. The third result is titled 'Reconduction du dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle (08/04/2021)' and includes a brief description: '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 ...'.

ÉTAPE 3 : dans le paragraphe «[Reconduction du dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle \(08/04/2021\)](#)», cliquez en bas de la fenêtre sur

Accéder au formulaire d'indemnisation



The screenshot shows the Césu website page titled 'Votre formulaire d'indemnisation exceptionnelle "Covid-19" pour la période de janvier'. Below the title, it says 'Pour bénéficier de l'indemnisation exceptionnelle "Covid 19" vérifiez, avant tout, les critères d'éligibilité'. At the bottom, there is a note: '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 Césu leur transmettra par courrier le formulaire à compléter.

**CESU – PAJEMPLOI : ACTIVITÉ PARTIELLE - 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, bénéficie du crédit d'impôt, tout 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 concerné 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 RÉMUNÉRATION

- Si toutefois, le salarié a travaillé une partie du mois, 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 jour férié (Ex : lundi 5 avril 2021) **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 2021, 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** [SPÉCIMEN État relatif à l'activité partielle Cesu](#) 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 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.