

COVID19- Foire aux questions

Dispositif ciblé d'activité partielle

Dernière mise à jour : 29 octobre

Le dispositif exceptionnel ciblé d'activité partielle a été renouvelé une dernière fois pour la période d'octobre.

Le formulaire d'indemnisation ne sera donc plus disponible à partir de la période de novembre 2021. Les salariés à domicile reconnus en tant que personnes « vulnérables* » devront désormais se rapprocher de leur Caisse Primaire d'Assurance Maladie qui pourra mettre en place une mesure de prise en charge dérogatoire des indemnités journalières.

(*) : susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 selon les critères définis par le Haut Conseil de la santé publique et listés dans le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020.

LES MODALITÉS DU DISPOSITIF CIBLÉ

1. Quelles sont les conditions d'éligibilité du dispositif ?

Les modalités du dispositif d'indemnisation ne sont pas les mêmes que celles des dispositifs mis en place entre mars 2020 et juin 2021.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, seuls les employeurs dont le salarié à domicile est reconnu en tant que personne « vulnérable », susceptible de développer des formes graves de Covid-19 selon les critères définis par le Haut Conseil de la santé publique et listés dans le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020, peuvent bénéficier du dispositif ciblé d'activité partielle.

2. Quel est le taux de prise en charge de l'indemnisation pour les employeurs ?

Si les conditions d'éligibilité sont remplies au mois de septembre 2021, le particulier employeur peut solliciter le dispositif et s'engage à verser à son salarié 80 % du montant net des heures prévues et non réalisées. Il bénéficiera ensuite d'un remboursement à hauteur de 65 % du montant net des heures prévues et non réalisées.

3. Quel dispositif s'applique lorsqu'un salarié est contraint de garder son enfant à domicile en raison de la fermeture des établissements scolaire et d'accueil ?

Les salariés du particulier employeur contraints de garder leur enfant à domicile en raison de la fermeture des établissements scolaires et établissements d'accueil (crèches ou centres de loisirs), ou si celui-ci est cas contact, sont concernés par l'arrêt de travail dérogatoire délivré par l'Assurance maladie.

La « Déclaration de maintien à domicile » doit être réalisée par l'employeur. Elle est disponible sur le site <https://declare.ameli.fr/>.

4. Quelles règles s'appliquent pour la rémunération des salariés non éligibles au dispositif d'indemnisation exceptionnelle ?

Toutes les activités de service à domicile peuvent se poursuivre dans le strict respect des gestes barrières. Si les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies, les règles légales classiques s'appliquent :

- Si l'employeur décide d'interrompre momentanément l'intervention de son salarié*, il doit maintenir la rémunération prévue au [contrat de travail](#), conformément à l'article 17 alinéa c de la convention collective et à l'article L.7221-2 du code du travail.
- Si le salarié fait le choix de ne pas intervenir*, l'employeur n'a pas à le rémunérer. *sauf salariés à domicile « vulnérables », susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 (critères définis par le Haut Conseil de la santé publique et listés dans le décret du 10 novembre 2020) qui peuvent bénéficier de l'activité partielle.

Attention :

Si les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies, l'employeur ne peut en aucun cas solliciter l'indemnisation exceptionnelle ni déroger à ses obligations d'employeur. En cas d'erreur ou de sollicitation du dispositif à tort, l'employeur est invité à contacter les équipes du Cesu via [le formulaire de contact](#) du site internet pour régulariser sa situation.

Des contrôles pourront être menés par l'Urssaf et tout non-respect de ces principes est passible de sanctions.

5. Quelles règles s'appliquent en cas d'interruption de l'activité à domicile du fait de la vulnérabilité du particulier employeur ?

Le particulier employeur vulnérable face au Covid-19 doit maintenir la rémunération de son salarié s'il fait le choix de suspendre son activité conformément aux dispositions légales et contractuelles.

LE FORMULAIRE D'INDEMNISATION

1. Pour quelle période puis-je adresser une demande d'indemnisation exceptionnelle ?

Conformément à l'Article [L5122-1 du Code du travail](#) modifié par la [Loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 - art. 210](#), les demandes d'indemnisation exceptionnelle formulées dans le cadre des dispositifs mis en place par l'Urssaf et les pouvoirs publics lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19, ne sont plus acceptées dès lors qu'elles concernent une période d'emploi de plus d'un an à la date de la demande.

2. Je suis éligible au dispositif comment déclarer mon salarié ?

Covid19 :
Si mon salarié est éligible à l'activité partielle

OPTION 1

Je choisis de déclarer et maintenir intégralement la rémunération de mon salarié et je déclare le mois comme habituellement. Je bénéficierai du crédit d'impôt et de la prestation CMG (*parents employeurs).

OU

OPTION 2
J'opte pour l'utilisation de la procédure d'indemnisation.

Je déclare sur le formulaire d'indemnisation les heures prévues non réalisées.

1/ On me confirme le montant de l'indemnisation pour mon salarié et le montant du remboursement que je vais percevoir.

2/ Après analyse de ma demande, je suis remboursé à hauteur de 65 % du montant net des heures prévues non réalisées.

3/ Une attestation d'activité partielle est mise à disposition de mon salarié sur son compte en ligne.

Foire aux questions Cesu

Mise à jour le 29 octobre à 10h

3. Comment calculer le montant de l'indemnisation pour le mois de juin ?

Covid19 : calcul du montant de l'indemnisation

Nombre d'heures
prévues et non réalisées
x
Rémunération horaire
nette

x 0,65 =

Montant du
remboursement du
particulier employeur

Exemple

Michel emploie Lucie 10 heures par mois à 10 euros net de l'heure. Chaque mois, il lui verse habituellement une rémunération nette à hauteur de 100 euros net. Les conditions d'éligibilité sont remplies et Michel sollicite le dispositif d'indemnisation :

(10 heures x 10 euros) x 0,65 = 65 euros. Michel sera remboursé de 65 euros par l'Urssaf.



4. Les employeurs éligibles au dispositif déclarant habituellement à l'aide de volets sociaux papier seront-ils destinataires du formulaire par voie postale ?

Si les conditions d'éligibilité sont remplies, l'employeur pourra faire la demande d'un formulaire en format papier au Cesu. En complétant l'exemplaire papier du formulaire d'indemnisation, l'employeur éligible s'engage à verser 80 % du montant net des heures prévues et non réalisées à son salarié. Après analyse de sa demande, il sera remboursé à hauteur de 65 % du montant net des heures prévues et non réalisées pour le mois de juin.

Si les conditions d'éligibilité ne sont pas remplies, les règles légales et conventionnelles s'appliquent ([absence de l'employeur](#) / [absence du salarié](#)). L'employeur devra verser 100 % du salaire, sans prise en charge de l'Etat, en déclarant la rémunération comme habituellement dans le dispositif Cesu, y compris si le salarié ne vient pas. Les exonérations et aides fiscales continueront à s'appliquer dans ce cas de figure.

5. Le versement de l'indemnisation par les employeurs éligibles peut-elle se faire avec les services + ?

Le Cesu+ n'est pas disponible pour le versement de l'indemnité exceptionnelle. Celle-ci doit être versée directement par l'employeur par le moyen de paiement de son choix (virement, chèque, Cesu préfinancé).

Pour les utilisateurs du Cesu+, la rémunération déclarée au titre des heures travaillées sera versée sur le compte bancaire du salarié selon les modalités habituelles.

6. Une fois le formulaire complété, quel est le délai pour la réception de la confirmation de la demande et le remboursement ?

Chaque formulaire d'indemnisation fait l'objet d'une analyse. La confirmation de la demande et le remboursement s'opèrent dans un délai d'une quinzaine de jours.

7. Que faire en cas d'erreur de saisie sur le formulaire d'indemnisation exceptionnelle ?

En cas d'erreur, l'employeur peut saisir un nouveau formulaire, le jour même avant 16h00. Passé ce délai, le formulaire d'indemnisation ne pourra être ni modifié ni annulé. Il est donc recommandé de vérifier les informations renseignées avec soin avant la validation du formulaire.

8. Que faire en cas de rejet d'une demande d'indemnisation exceptionnelle ?

Dans cette situation, l'employeur est destinataire d'un courriel qui précise le motif de rejet de la demande et la démarche à suivre pour formuler une réclamation.

9. Comment le salarié éligible pourra-t-il justifier de l'indemnisation perçue ?

Après une analyse de la demande d'indemnisation, l'employeur reçoit un courriel de confirmation de l'enregistrement de sa demande. Il peut fournir une copie de ce courriel à son salarié.

Une fois le remboursement exécuté, une attestation d'activité partielle est mise à la disposition du salarié à partir de la rubrique « Mes attestations d'activité partielle » de son tableau de bord.

Les salariés qui n'ont pas créé leur compte Cesu en ligne recevront leur attestation d'activité partielle par courrier postal.

10. L'indemnisation versée ouvre-t-elle droit à des exonérations pour le salarié ?

L'indemnité perçue par les salariés et assistants maternels de particulier-employeurs est exonérée de tous prélèvements sociaux, notamment la CSG et la CRDS. Elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

11. Quels sont les justificatifs à fournir dans le cadre des contrôles ?

Chaque demande d'indemnisation fait l'objet d'analyse. Dans ce cadre, il pourra vous être demandé, en cas de contrôle, de fournir, selon les critères d'éligibilité, l'un des documents suivants :

- Si l'activité du salarié n'a pas été autorisée durant le confinement : un justificatif prouvant la nature de l'activité exercée à votre domicile par votre salarié (contrat de travail ou attestation sur l'honneur du salarié mentionnant l'activité et les heures non travaillées).
- Si le particulier employeur exerce une activité indépendante arrêtée : un justificatif d'immatriculation justifiant du secteur d'activité (Extrait du registre du commerce et des sociétés, Extrait du répertoire des métiers, Extrait K-Bis).
- Si le salarié est « vulnérable » susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 le certificat d'isolement établi par un médecin ou l'assurance maladie justifiant l'un des critères de vulnérabilité définis par le haut conseil de la santé publique et listés dans le décret du 10 novembre 2020.

Ces documents doivent être conservés en cas de contrôle ultérieur.

12. Les particuliers employeurs et salariés d'Outre-mer sont-ils concernés par le dispositif d'indemnisation ?

Le dispositif d'indemnisation exceptionnel est mis en place pour les particuliers employeurs éligibles dans tous les départements d'Outre-mer.

13. Les particuliers employeurs faisant appel aux plateformes de jobbing peuvent-ils prétendre à l'indemnisation ?

Les particuliers employeurs qui font appel à des services de mise en relation peuvent également bénéficier de la mesure d'indemnisation exceptionnelle pour leur salarié s'ils satisfont les critères d'éligibilité.

14. Les accueillants familiaux peuvent-ils prétendre au dispositif d'indemnisation ?

Le dispositif d'indemnisation exceptionnel ne s'applique qu'aux seuls salariés du particulier employeur et aux assistants maternels agréés.

L'accueil familial est exclu du dispositif d'indemnisation.

LE RESPECT DES GESTES BARRIERES POUR SE PROTEGER ET PROTEGER LES AUTRES

COVID-19 Il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage



Se laver les
mains très
régulièrement



Tousser ou
éternuer dans
son coude
ou dans un
mouchoir



Utiliser des
mouchoirs à
usage unique



Saluer sans
se serrer
la main,
éviter les
embrassades

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.](#)
Retrouvez toutes les consignes sanitaires [sur le site du Ministère des Solidarités et de la Santé](#)

DES MASQUES CHIRURGICAUX GRATUITS POUR LES AIDES A DOMICILE TRAVAILLANT AUPRES DE PERSONNES FRAGILES

Le ministère des Solidarités et de la santé a décidé la reconduction du dispositif permettant aux salariés Cesu, exerçant une activité d'aide à domicile auprès de personnes vulnérables (+ de 70 ans, accueillis familiaux, bénéficiaires de l'APA, de la PCH, de l'AAEH, de l'ACTP, MTP et les titulaires d'une carte d'invalidité à 80% ou carte mobilité inclusion), de disposer de masques chirurgicaux gratuits.

La dotation en masques à retirer en pharmacie est portée à 50 masques par employeur toutes les 5 semaines pour les salariés concernés sur présentation des pièces justificatives suivantes :

- Le courrier ou courriel ainsi que l'attestation complétée et signée,
- Une pièce d'identité,
- Un bulletin de salaire Cesu ou un exemplaire de relevé mensuel de contreparties financières récent (jusqu'à 3 mois)
- Selon votre situation, le justificatif d'attribution de l'une des prestations ou allocations suivantes à votre employeur : Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA), Prestation de Compensation du Handicap (PCH), Allocation Compensatrice pour Tierce Personne (ACTP), Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AAEH), Majoration pour Tierce Personne (MTP), Carte d'invalidité à 80% ou d'une carte mobilité inclusion.

Les salariés ou leurs employeurs (si les salariés n'ont pas d'adresse courriel connue au Cesu) concernés par le dispositif ont été destinataires d'un courriel avec la nouvelle attestation. Pour les salariés et leurs employeurs ne possédant pas d'adresse mail, un courrier avec l'attestation a été envoyé à l'employeur.

Une question sur le coronavirus ? Une Plateforme numéro vert « Nouveau Coronavirus », ouverte 24h/24 et 7j sur 7 a été mise en place : 0800 130 000.

Toutes les informations officielles sont disponibles [sur le site du Gouvernement.](#)