

COVID19- Foire aux questions

Dispositif ciblé d'activité partielle

Dernière mise à jour : 5 mai

LES NOUVELLES MODALITÉS DU DISPOSITIF CIBLÉ

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

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

Le recours à l'activité partielle est possible pour :

- Les salariés à domicile dont l'activité n'est pas autorisée durant le confinement (cours à domicile hors soutien scolaire, [décret n° 2021-384 du 2 avril 2021](#)) ;
- Les salariés d'un particulier employeur exerçant une activité indépendante arrêtée du fait des mesures sanitaires (gérants de commerces ne pouvant accueillir de public en particulier) ;
- Les 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](#)).

Le respect des critères d'éligibilité sera attesté par une déclaration sur l'honneur. La production des justificatifs correspondants sera exigée pour prouver leur respect en cas de contrôle. [Consultez les conditions d'éligibilité](#)

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

Si les conditions d'éligibilité sont remplies, 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. Pour le mois d'avril, les particuliers-employeurs n'auront aucun reste à charge en cas de recours à l'activité partielle pour leurs salariés. Les pouvoirs publics ont décidé de porter exceptionnellement le remboursement de cette indemnité à hauteur de 80 % contre 65 % précédemment.

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 ?

Depuis le 6 avril, 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 ?

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 vulnérabilité Covid du particulier employeur ou du salarié ?

Les 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) bénéficient du dispositif d'indemnisation. Le particulier employeur vulnérable 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. 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 80%* 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.

*65% pour le mois de mars.

2. Comment calculer le montant de l'indemnisation pour le mois d'avril ?

Covid19 :
calcul du montant de l'indemnisation


Nombre d'heures prévues et non réalisées
x
taux horaire net

x 0,80 =

Montant de l'indemnisation à verser au salarié

Exemple
Michel emploie Lucie 10 heures par mois à 10 euros net de l'heure. Chaque mois, il lui verse habituellement une rémunération 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 0,8 = 80 euros. Michel doit verser 80 euros à Lucie.



3. 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 80 % du montant net des heures prévues et non réalisées pour le mois d'avril et à hauteur de 65 % pour le mois de mars.

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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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'est pas 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

L'EXERCICE DE L'ACTIVITE ET LES DEPLACEMENTS

Depuis le samedi 3 avril, tout le territoire de la Métropole est soumis aux normes renforcées qui ne remettent pas en cause le principe en place depuis le mois de décembre : les activités de service à domicile peuvent se poursuivre dans le strict respect des gestes barrières.

Ainsi, quel que soit ses horaires de travail, pour se déplacer au domicile de l'employeur, le salarié doit obligatoirement se munir du justificatif de déplacement professionnel (dont la durée de validité est à compléter par l'employeur).

Si le salarié est amené à se déplacer durant le couvre-feu (de 19h à 6h) pour des raisons professionnelles, il doit se munir de l'attestation dérogatoire « couvre-feu » (Cocher le choix 1 à imprimer ou télécharger pour chaque déplacement).

Pour télécharger les justificatifs et attestations ou retrouver toutes les informations, [consultez le site du ministère de l'Intérieur](#).

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](#).