Fonctionnement du dispositif d'indemnisation spécifique pour les employés du particulier employeur :

Le gouvernement met en place un système d'indemnisation spécifique des salariés et assistants maternels du particulier employeur ne pouvant plus exercer leur activité au regard du contexte actuel (ordonnance parue au Journal officiel du 28 mars 2020 : cf. article 7).

Ce système d'indemnisation vous permet de faire face financièrement à l'absence temporaire de votre salarié sans avoir à le licencier. La FEPEM a œuvré pour que cette indemnisation soit mise en place, et de la manière la plus simplifiée possible, pour vous aider à maintenir l'emploi de votre salarié. En pratique, une aide financière pourra vous être versée afin que vous soyez en mesure de maintenir son salaire.

Nous vous proposons de retrouver ci-dessous les éléments dont nous avons pour l'heure connaissance.

Nous attirons votre attention sur le fait qu'un décret est attendu dans les jours à venir pour préciser les dispositions de l'ordonnance et en fixer les modalités pratiques d'application.

Les informations figurant ci-dessous sont donc susceptibles d'être ajustées et nous vous invitons à consulter régulièrement cette page (FEPEM foire aux questions)

- **En quoi consiste la mesure exceptionnelle d'indemnisation ?**

Le dispositif met en place une indemnisation destinée à accompagner les particuliers employeurs et leurs salariés dans cette situation inédite.

Si l'activité de votre salarié est réduite ou suspendue du fait de la crise sanitaire, ce dispositif peut être actionné si vous n'avez pas la possibilité de prendre en charge le paiement des heures non travaillées.

- **Qui est concerné ?**

Le dispositif concerne tous les particuliers employeurs dont les salariés à domicile ou assistants maternels subissent une cessation temporaire de l'activité du fait de la crise sanitaire actuelle, et qui ne rentrent pas dans les autres dispositifs exceptionnels liés aux arrêts de travail.

- **Quelles sont les démarches à accomplir pour avoir recours à ce dispositif exceptionnel ?**

Selon l'ordonnance parue le 28 mars 2020 au Journal officiel, les particuliers employeur sont dispensés de l'obligation de disposer d'une autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. Ils doivent en revanche obtenir et conserver une attestation sur l'honneur, établie par leur salarié, certifiant que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées (et ce aux fins de contrôle).

- **Quelle indemnité l'employeur doit-il verser à son salarié en application de ce dispositif ?**

- Pour les heures prévues et non travaillées, l'employeur verse un indemnité horaire égale à 80 % du montant net des heures non réalisées déterminé en fonction de la rémunération prévue au contrat de travail. Attention, cette indemnité ne doit pas être inférieure à la rémunération minimale horaire nette conventionnellement applicable.
- L'employeur peut verser un complément de rémunération à son salarié afin de permettre à ce dernier de bénéficier d'un maintien de salaire. Ce complément devrait selon l'ACOSS, prendre la forme « d'un don solidaire ». La FEPEM œuvre afin de connaître les modalités de traitement et de déclaration de ce complément.

- **Quelle indemnisation pourra percevoir l'employeur en remboursement des sommes versées à son salarié ?**

Les indemnités horaires versées par l'employeur dans les limites énoncées au paragraphe précédent font l'objet d'un remboursement intégral.

Le CESU et PAJEMPLOI communiquent la marche à suivre pour obtenir le remboursement, sur leurs sites :

1. *Le particulier employeur déclare et paye l'intégralité des heures réellement réalisées par son salarié pour la déclaration au titre de la période d'emploi de mars.*
2. *S'agissant des heures prévues et non travaillées, il complète un formulaire d'indemnisation spécifique (qui sera accessible depuis le site Cesu) en indiquant le nombre d'heures correspondant. Le Cesu lui communique le montant de l'indemnisation à verser au salarié soit 80 % du montant net des heures non réalisées. Pour le salarié, cette indemnisation ne sera pas soumise à prélèvements sociaux mais devra figurer sur la déclaration d'impôt sur les revenus.*
3. *Le particulier employeur sera remboursé du montant communiqué dans le formulaire d'indemnisation exceptionnelle. Ce montant ne sera pas éligible au crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile*
4. *Au-delà de cette indemnité, l'employeur peut faire le choix de verser un complément de rémunération à sa charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de son salarié.*

Le formulaire d'indemnisation exceptionnelle pour déclarer les heures prévues et non travaillées sera disponible le lundi 30 mars.

Ce dispositif devrait être adapté pour les employeurs qui n'ont pas accès à Internet. Ils devraient recevoir, début avril par courrier, le formulaire à compléter.