

### Particuliers employeurs Mise en œuvre du dispositif d'indemnisation exceptionnelle

*“Mesure destinée aux particuliers employeurs qui se retrouvent dans l’incapacité d’assumer le coût de l’emploi de leurs employés de maison.”*

Depuis les mesures de confinement imposées par le gouvernement, afin d’endiguer la propagation de l’épidémie du Covid-19, les particuliers employeurs en France se posent la question de savoir si le déplacement de leurs employés de maison sont permis pendant cette période et si, dans le cas où ses déplacements seraient interdits ou dans le cas où leurs salariés seraient dans l’impossibilité d’effectuer les heures de travail prévues, le paiement des heures non travaillées était obligatoire.

Le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 qui pose les mesures générales nécessaires pour faire face à l’épidémie prévoit dans son article 3, que tout déplacement hors domicile est interdit à l’exception des déplacements qui y sont expressément listés.

Si cet article mentionne expressément, dans les catégories professionnelles autorisées à se déplacer, les employés familiaux dédiés à l’**assistance aux personnes vulnérables** et aux **gardes d’enfants**, Il ne va pas de même pour ceux qui effectuent des tâches ménagères, courses, hommes et femmes toutes mains.

Les activités des employés de maison ne pouvant pas être organisées sous la forme du télétravail, on pourrait croire que ces employés de maison continuent à travailler tout en respectant les gestes barrières. On s’aperçoit que dans la pratique, la grande majorité des employés de maison exerçant des tâches ménagères, courses, repas, ..., ont cessé ou ont fortement réduit leurs activités, depuis le début du confinement.

Visant limiter la menace de perte de revenus ou la rupture des contrats de travail de cette catégorie de travailleurs, le gouvernement et les partenaires sociaux ont trouvé un accord qui a résulté en la mise en place, à la disposition des particuliers employeurs, du dispositif relatif à l’indemnisation exceptionnelle.

Il est important de préciser que cette **mesure est destinée aux particuliers employeurs qui se retrouvent dans l’incapacité d’assumer le coût de l’emploi** de leurs employés de maison.

### Particuliers employeurs Mise en œuvre du dispositif d'indemnisation exceptionnelle

*“Mesure destinée aux particuliers employeurs qui se retrouvent dans l'incapacité d'assumer le coût de l'emploi de leurs employés de maison.”*

Ainsi, au mois de mars 2020, au moment de la déclaration mensuelle, les particuliers employeurs ont eu le choix entre verser la totalité du salaire prévu à leurs salariés, ou recourir au dispositif de l'indemnité exceptionnelle.

**A ce jour, plus de 400 000 particuliers employeurs ont opté pour le dispositif de l'indemnité exceptionnelle.**

Le gouvernement, **faisant appel à la solidarité nationale, encourage les particuliers employeurs à déclarer et à verser l'intégralité de la rémunération à leurs employés de maison**, quand même ceux-ci n'aient pas travaillés toutes les heures prévues. Dans ce cas, le particulier employeur continuera à bénéficier du crédit d'impôt de 50% des salaires chargés versés.

Pour les particuliers employeurs qui ne sont pas en mesure d'assurer le paiement de l'intégralité de la rémunération de leurs employés de maison et qui ont décidé d'avoir recours au dispositif de l'indemnité exceptionnelle, la procédure à suivre est la suivante :

- ❖ Déclarer et payer les heures effectivement travaillées.
- ❖ Remplir le formulaire d'indemnisation, dans lequel il faut y indiquer les heures prévues et non travaillées ainsi que le montant net du salaire horaire. Ensuite, l'employeur connaîtra le montant qu'il doit verser à son salarié. Il convient de préciser que sur ce montant, le particulier employeur ne payera pas de cotisations sociales. En revanche, le montant respectif ne générera pas de crédit d'impôt.
- ❖ L'employeur recevra sur son compte bancaire un remboursement intégral de l'indemnité exceptionnelle payée à son salarié.

L'article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 fixe **l'indemnité horaire** devant être versée par le particulier employeur à son employé de maison à **80 % de la rémunération nette prévue**. Il convient de préciser que l'indemnité versée ne peut être ni inférieure au salaire minimum prévu par la *convention collective des salariés du particulier employeur* ni supérieure aux plafonds fixés par les dispositions du *code du travail*.

### Particuliers employeurs Mise en œuvre du dispositif d'indemnisation exceptionnelle

*“Mesure destinée aux particuliers employeurs qui se retrouvent dans l’incapacité d’assumer le coût de l’emploi de leurs employés de maison.”*

Dans le cadre de ce dispositif, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l’honneur certifiant que les heures qui ont fait l’objet de l’indemnité exceptionnelle n’ont pas été travaillées. Les organismes compétents doivent procéder à des vérifications pour s’assurer qu’il n’y aura pas d’abus.

Compte tenu du contexte actuel, le gouvernement et l’URSSAF ont décidé de reconduire le dispositif de l’indemnité exceptionnelle pour le mois d’avril.

**Enfin, pour ceux qui le souhaitent, il est tout à fait possible de verser un complément de rémunération, soit les 20% restant, à son salarié afin de lui garantir le montant total du salaire. Ce complément ne fera pas l’objet de déclaration et sera considéré comme un don solidaire.**

Tatiana Komatsu de Melo

**GV**  
Paris  
—  
Avocats

*Les informations contenues dans cet article n’engagent que ses auteurs. Le rôle du COMJUR se limite à la divulgation des productions intellectuelles de ses membres, n’exerçant aucun contrôle sur le fond du sujet.*