

## Fiche COVID 19

### Aide humaine en emploi direct :

### L'indemnisation exceptionnelle

Si le particulier employeur (PE) demande à son salarié de ne pas venir travailler<sup>1</sup>, il doit maintenir son salaire.

Face à la crise sanitaire, les pouvoirs publics mettent en place une mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les PE concernés par le maintien de salaire (on parle couramment de « chômage partiel »).

#### Table des matières

Qu'est-ce que c'est ? .....	1
Qui est concerné ? .....	2
Quels sont les enjeux pour les particuliers employeurs qui bénéficient de la PCH ? .....	3
Analyse technique du dispositif d'indemnisation exceptionnelle et comparaison avec le financement PCH .....	5
Comparaison.....	5
Point de vue du PE .....	6
Point de vue du salarié .....	7
Point de vue de la mission mandataire .....	8

#### Qu'est-ce que c'est ?

L'indemnisation exceptionnelle est une aide financière versée par l'Etat pour permettre aux PE de maintenir le versement du salaire lorsque leurs salariés n'ont pas travaillé<sup>2</sup>.

C'est donc un dispositif singulier qui vise à accompagner les PE qui ne peuvent pas assumer le coût des heures non effectuées. Par ricochet, il apporte une sécurité financière pour les salariés qui pouvaient craindre de ne pas être payés.

---

<sup>1</sup> Par exemple : crainte d'être contaminé, relais familial, changement du lieu de résidence pendant le confinement...

<sup>2</sup> Il n'y a pas besoin de justifier pourquoi le salarié n'est pas venu travailler (décision du PE ou choix du salarié). L'également, le PE n'a pas à verser le salaire si le salarié n'est pas venu travailler (hors arrêt de travail pour maladie ou pour garde d'enfant) ; toutefois, le PE peut décider de payer le salarié absent et demander à bénéficier de l'indemnité exceptionnelle.

## Qui est concerné ?

L'indemnisation exceptionnelle s'adresse particulièrement aux PE qui financent l'emploi direct sur leurs fonds propres, à partir de leurs ressources personnelles (aide-ménagère de « confort », cours de soutien scolaire, jardinier...).

Les particuliers employeurs en situation de handicap (PESH) étant en majorité solvabilisés par la PCH, l'indemnisation exceptionnelle n'est pas indispensable pour eux.

Pour les PESH, il est essentiel de s'interroger sur les enjeux de ce dispositif exceptionnel pour qu'ils décident de façon éclairée d'y recourir ou pas.

## Quels sont les enjeux pour les particuliers employeurs qui bénéficient de la PCH ?

De manière générale, l'indemnisation exceptionnelle peut mettre en difficulté les PESH, à plusieurs niveaux :

- Financier :
  - Cette indemnisation est partielle (80% des heures non effectuées) : elle peut donc générer un reste à charge pour le PE qui, comme le préconise le CESU, « *déclare et paye l'intégralité des heures réellement réalisées par son salarié pour la déclaration au titre de la période d'emploi de mars* ».  
Les 20% restant, qui ne sont pas éligibles au crédit d'impôt, seront à sa charge alors que la PCH finance la totalité du salaire.
  - Les délais du versement de cette indemnisation ne sont pas encore précisés : le PE devra avancer les sommes sans savoir quand il sera remboursé. Dans le cadre de la PCH, il n'a pas à avancer les sommes (cf. loi 06/03/20).
  
- Organisation :
  - Dans le cadre de l'emploi direct, les heures peuvent être annualisées<sup>3</sup>. Il faut donc distinguer les heures réalisées des heures payées (mensualisées). Le PE peut donc rémunérer des heures non réalisées sur le mois de mars. Ces heures seront effectuées par la suite et il en aura probablement besoin pour compenser les absences. Cela n'est pas incompatible avec la PCH quand le contrôle des CD n'est pas restrictif. Dans ce contexte, le PE n'a pas besoin de recourir à l'indemnisation exceptionnelle.
  - Face au risque de contamination, le PE peut souhaiter limiter temporairement le nombre de salariés qui viennent travailler à son domicile. Il peut alors changer l'organisation de son équipe : mobiliser moins de salariés sur des temps longs (financement PCH habituel) et recourir au « chômage partiel » pour les salariés qui ne travaillent pas (indemnisation exceptionnelle). Dans ce cas, l'indemnisation exceptionnelle vient en complément financier de la PCH<sup>4</sup>.
  
- Relation employeur/salarié :
  - Si le PE ne verse pas les 20% de salaire restant au salarié, cela peut dégrader les relations et mener à des conflits qui peuvent aller jusqu'au Prud'hommes. Ce risque est très probable dans les situations où c'est le PE qui a demandé au salarié de ne pas venir travailler car le maintien intégral du salaire est obligatoire.
  - L'indemnisation exceptionnelle se limite au salaire net : comme elle n'est pas soumise à cotisations sociales, le salarié n'acquiert aucun droit (retraite, chômage, formation pro...) et peut se sentir lésé, d'autant plus que le salaire perçu restera soumis à l'impôt sur le revenu.
  
- Anxiété :
  - Dans un contexte de crise sanitaire déjà très anxiogène pour les personnes handicapées, ce dispositif exceptionnel est complexe à mettre en œuvre (double déclaration CESU, formulaire spécifique, contrôle a posteriori...) et peut générer de l'inquiétude ou des erreurs de la part des PESH. Est-il opportun de

---

<sup>3</sup> Elles peuvent varier selon les mois.

<sup>4</sup> C'est notamment intéressant dans les départements où le contrôle d'effectivité de la PCH est restrictif (par exemple, refus de prendre en charge des heures non travaillées, contrôle mensuel, etc.).

se lancer à l'aveugle dans ce dispositif méconnu alors que la PCH permet déjà de financer l'aide humaine ?

La mission mandataire a élaboré une analyse technique (cf. ci-dessous) du dispositif d'indemnisation exceptionnelle et de celui de la PCH en croisant plusieurs lectures (PE, salarié, Mand'APF). Elle note que l'indemnisation exceptionnelle présente de nombreux inconvénients qui n'existent pas dans le cadre de la PCH qui est plus avantageux. En conclusion, la mission mandataire déconseille de recourir à l'indemnisation exceptionnelle, sauf en complément du financement PCH pour couvrir d'éventuels restes à charge.

## ANNEXE

### Analyse technique du dispositif d'indemnisation exceptionnelle et comparaison avec le financement PCH

Quels sont les avantages et inconvénients de l'indemnisation exceptionnelle, en comparaison avec le financement PCH habituellement mobilisé par les PESH ?

#### Comparaison

Indemnisation exceptionnelle	Financement PCH
Versé par les pouvoirs publics au PE (remboursement du maintien de salaire)	Versé par le CD au PE (prise en charge des frais d'aide humaine en emploi direct)
Prise en charge partielle du salaire : 80 % du montant net des heures non réalisées <sup>5</sup>	Prise en charge totale du salaire net et des cotisations sociales <sup>6</sup>
Prise en charge du paiement d'heures non effectuées	Prise en charge du paiement d'heures effectuées (et non effectuées selon les CD)
Non soumis aux cotisations sociales	Soumis à cotisations sociales
Soumis à l'impôt sur le revenu	Soumis à l'impôt sur le revenu

<sup>5</sup> Les 20% restants sont payés par le PE s'il le décide (pas d'obligation)

<sup>6</sup> Dans la limite du tarif PCH en emploi direct et des heures PCH accordées

## Point de vue du PE

	Indemnisation exceptionnelle	Financement PCH
Avantages	Eviter un reste à charge si dépassement des heures PCH accordées	Démarche à faire facile et déjà connue (routine) Pas d'avance du salaire
	Limiter le nombre de salariés avec le « chômage partiel » d'une partie de l'équipe <sup>7</sup>	Pas de reste à charge sur le montant du salaire Prise en charge des heures non effectuées et payées <sup>8</sup>
Inconvénients	Méconnaissance des démarches à faire <sup>9</sup>	Reste à charge possible <sup>10</sup> si dépassement des heures PCH accordées
	Faire l'avance du salaire	
	Reste à charge si le PE paie au salarié les 20% restants <sup>11</sup>	
	Contrôle a posteriori <sup>12</sup>	

⇒ Pour le PE, le financement PCH présente plus d'avantages et moins d'inconvénients que l'indemnisation exceptionnelle.

<sup>7</sup> Face au risque de contamination, le PE peut souhaiter limiter temporairement le nombre de salariés qui viennent travailler à son domicile. Il peut alors changer l'organisation de son équipe : mobiliser moins de salariés sur des temps plus longs (financement PCH habituel) et recourir au « chômage partiel » pour les salariés qui ne travaillent pas (indemnisation exceptionnelle). Dans ce cas, l'indemnisation exceptionnelle vient en complément financier de la PCH.

<sup>8</sup> C'est possible en fonction du contrôle d'effectivité du CD et dans la limite des heures PCH accordées.

<sup>9</sup> Décompte des heures non travaillées, double déclaration CESU, remplissage d'un formulaire, etc. Plus d'info : <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/question-du-moment/covid-19--votre-declaration-du-m.html>

<sup>10</sup> Cela dépend des modalités du contrôle d'effectivité définies par chaque CD.

<sup>11</sup> On peut imaginer que le PE demande une prise en charge PCH pour ce complément de rémunération mais le CD peut refuser de prendre en charge le maintien de salaire. Cela dépend des modalités du contrôle d'effectivité mises en œuvre par chaque CD.

<sup>12</sup> Le PE doit faire remplir au salarié une attestation sur l'honneur où il déclare que les heures prises en charge par l'indemnisation exceptionnelle non pas été travaillées et la conserver en cas de contrôle. Les modalités de ce contrôle ne sont pas connues pour l'instant.

## Point de vue du salarié

	Indemnisation exceptionnelle	Financement PCH
Avantages		Pas de perte de salaire
		Soumis à cotisations sociales
Inconvénients	Perte de salaire de 20% <sup>13</sup>	Soumis à l'impôt sur le revenu
	Non soumis aux cotisations sociales	
	Soumis à l'impôt sur le revenu	
	Attestation sur l'honneur à produire <sup>14</sup>	

⇒ Pour le salarié, le financement PCH présente plus d'avantages et moins d'inconvénients que l'indemnisation exceptionnelle.

<sup>13</sup> Si le PE ne verse que le montant correspondant à l'indemnisation exceptionnelle (limitée à 80% des heures non réalisées).

<sup>14</sup> Le salarié doit établir une attestation sur l'honneur où il déclare que les heures prises en charge par l'indemnisation exceptionnelle non pas été travaillées (contrôle a posteriori). Il n'existe pas de modèle pour l'instant.

## Point de vue de la mission mandataire

Compte tenu du rapport avantages/inconvénients, nous déconseillons aux PESH de recourir à l'indemnisation exceptionnelle, sauf en complément du financement PCH pour couvrir d'éventuels restes à charge.

⇒ Les PESH clients Mand'APF sont en majorité solvabilisés par la PCH : dans ce contexte, l'indemnisation exceptionnelle n'est pas indispensable pour notre public.

⇒ Si un PESH a mobilisé plus d'heures que son plan d'aide PCH, l'indemnisation exceptionnelle peut éventuellement couvrir le reste à charge PCH.

Dans ce cas, il faut aussi interroger un éventuel besoin de réévaluation du plan d'aide PCH – *la personne a-t-elle une réponse PCH à la hauteur de ses besoins réels ?* – et l'accompagner dans cette réévaluation.