



Mesures d'urgence en matière d'activité partielle
(Chômage partiel)
Ordonnance N° 2020-346 du 27 mars 2020
Dispositions concernant les particuliers employeurs

A jour au 30 mars 2020

Prise en application de l'article 11 de la Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance adoptée met en œuvre les dispositions visant à faciliter et renforcer le recours à l'activité partielle. Elle est disponible en cliquant [ici](#).

- Adoptée immédiatement après les annonces de la ministre du travail et du responsable communication de l'ACOSS ce vendredi, nous vous en présentons les mesures susceptibles d'intéresser l'action des associations, fondations et mutuelles adhérentes à l'URIOPSS Occitanie et plus particulièrement **les associations mandataires de Services d'Aide à Domicile auprès des particuliers employeurs**. Elle vient compléter la [note visant à présenter les mesures sociales de la loi d'urgence](#) élaborée par notre URIOPSS le 27 mars 2020.
- La démarche présentée dans la présente note s'adresse aux particuliers employeurs qui ont recours aux services du CESU ou de PAJEMPLOI. *« Pour les services mandataires, qui fournissent et facturent directement les prestations au particulier bénéficiaire, un dispositif d'activité partielle est en cours d'élaboration et sera annoncé en cours de semaine » a déclaré Adrien Gauthier.*
- 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 ci-dessous sont donc susceptibles d'être ajustées.

1. Extension à titre temporaire et exceptionnel du bénéfice du dispositif d'activité partielle (chômage partiel) aux salariés qui en étaient jusqu'alors exclus

Afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité dans le contexte de l'épidémie du Covid-19, la présente ordonnance étend le bénéfice du chômage partiel au salariés suivants :

- **les salariés employés à domicile par des particuliers (article 7-I de l'ordonnance)**
- les assistants maternels¹
- les salariés de droit privé dans les entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage ; certains salariés saisonniers ; les salariés travaillant en France employés par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France
- Par ailleurs, elle aménage les règles d'indemnisation en faveur des salariés et des apprentis et les adapte pour tenir compte des situations dans lesquelles les salariés sont soumis à des régimes d'équivalence en matière de durée du travail ou dans lesquelles ils ne sont pas rémunérés sur la base d'une durée horaire

¹ Pour rappel, la loi du 23 mars 2020 a étendu à titre exceptionnel et temporaire le nombre d'enfants qu'un assistant maternel agréé au titre de l'article L. 421-4 du CASF est autorisé à accueillir simultanément (soit 4).

- **Point de vigilance** : Cette extension vient donc sécuriser les salariés concernés par ce statut et qui, suite à la mise en œuvre des mesures de confinement², ont vu suspendre leur contrat par les particuliers qui les embauchaient. Elle ne concerne que la part des heures réalisées par ces salariés dans le cadre de ces contrats et pas celles réalisées directement pour le compte d'une association en qualité de prestataire.

La mesure étant adoptée à titre temporaire et exceptionnel, l'article 12 de l'ordonnance renvoie à un décret la détermination de sa durée d'application, qui ne pourra pas dépasser le 31 décembre 2020, afin de pouvoir l'adapter au plus près à la situation et son évolution.

2. Une démarche simplifiée pour les particuliers employeurs

Les particuliers employeurs doivent respecter les mêmes conditions que les entreprises pour pouvoir mettre en œuvre l'activité partielle et notamment :

- Être contraints de réduire ou de suspendre temporairement leur activité pour le motif prévu à l'article R5122-2 du code du travail : « Toute autre circonstance de caractère exceptionnel », motif auquel correspond l'épidémie de COVID 19.
- ▶ Ils seront toutefois dispensés de l'obligation de disposer de l'autorisation expresse ou implicite de la DIRECCTE
- 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 à des fins de contrôle).
- ▶ Depuis le 30 mars 2020, le CESU et PAJEMPLOI communiquent la marche à suivre pour obtenir le remboursement, sur leurs sites respectifs :
 - [CESU](#)
 - [PAJEMPLOI](#)
- ▶ Afin de protéger le maximum d'entreprises et de salariés, le Gouvernement a décidé que les nouvelles règles d'activité partielle couvriraient toutes les demandes des entreprises effectuées depuis le 1er mars 2020 (si des mesures de chômage partiel ont été mise en œuvre depuis cette date).
- ▶ Tous les détails de la mesure sont explicités dans une fiche élaborée par le ministère du travail accessible [ici](#)

3. Quelle Indemnité versée par l'employeur en application de ce dispositif ?

- L'employeur verse au salarié **une indemnité horaire égale à 80 % du montant net des heures prévues et non travaillées** prévues au contrat de travail ;

² À la suite des mesures exceptionnelles de confinement annoncées par le gouvernement pour se protéger et protéger les autres, tous les déplacements sont interdits sauf « le déplacement pour la garde d'enfants ou pour aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières ». Tous les salariés exerçant des services à domicile ne relevant pas de cette catégorie doivent respecter la règle du confinement.

- Cette indemnité ne doit pas être inférieure à la rémunération minimale horaire nette conventionnellement applicable (Particulier employeur) ;
- Pour le salarié, cette indemnisation ne sera pas soumise à prélèvements sociaux mais devra figurer sur la déclaration d'impôt sur les revenus ;
- 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. Ces 20% complémentaires prendront la forme d' « un don solidaire »³ ;
- L'employeur sera remboursé du montant de l'indemnisation versée à son salarié, directement sur son compte bancaire.

³ Voir site de l'ACOSS :

<https://www.acoss.fr/home/journalistes/communiqués-de-presse/ListeCommuniquésPresse/covid-19---un-dispositif-excepti.html>