

## **Le chômage partiel pendant la crise sanitaire du Covid-19 pour les salariés du particulier employeur en situation de handicap**

Si le particulier employeur demande à son salarié de ne pas venir travailler, il doit maintenir son salaire. Face à la crise sanitaire, les pouvoirs publics mettent en place une mesure d'indemnisation exceptionnelle pour les particuliers employeurs concernés par le maintien de salaire (on parle couramment de « chômage partiel »)

L'indemnisation exceptionnelle est une aide financière versée par l'Etat pour permettre aux particuliers employeurs de maintenir le versement du salaire lorsque leurs salariés n'ont pas travaillé. C'est donc un dispositif singulier qui vise à accompagner les particuliers employeurs qui ne peuvent pas assumer le coût des heures non effectuées.

Pour 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.

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

### 1/ Financier :

- Cette indemnisation est partielle (80% des heures non effectuées) : elle peut donc générer un reste à charge pour le particulier employeur 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 : le particulier employeur devra avancer les sommes sans savoir quand il sera remboursé. Dans le cadre de la PCH, il n'a pas à avancer les sommes.

### 2/ Organisation :

- Dans le cadre de l'emploi direct, les heures peuvent être annualisées. Il faut donc distinguer les heures réalisées des heures payées (mensualisées). Le particulier employeur 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 Conseils Départementaux n'est pas restrictif. Dans ce contexte, le particulier employeur n'a pas besoin de recourir à l'indemnisation exceptionnelle.

- Face au risque de contamination, le particulier employeur peut souhaiter limiter temporairement le nombre de salariés qui viennent 3 Elles peuvent varier selon les mois. 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.

### 3/ Relation employeur/salarié :

- Si le particulier employeur 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 particulier employeur 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.

### 4/ 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 se lancer dans ce dispositif méconnu alors que la PCH permet déjà de financer l'aide humaine ?

La mission mandataire a élaboré une analyse technique du dispositif d'indemnisation exceptionnelle et de celui de la PCH en croisant plusieurs lectures.

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.