

360° Questions / Réponses & focus MANDATAIRE

23.03.2020 13 heures

Q1 : Un nouveau justificatif de déplacement professionnel pour les salariés ?

R1 : En effet, un nouveau document type est entré en vigueur. Ce document, établi par vous, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels du salarié.

[Il n'est donc plus nécessaire](#) que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de [l'attestation de déplacement dérogatoire](#).

Indiquez tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple : livraisons portage de repas, interventions sur appel, etc.).

[Préconisation : agrafez au justificatif le planning du salarié, tamponné et signé par l'agence.](#)

C'est vous qui déterminez la durée de validité de ce justificatif. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour.

[Nous vous préconisons une durée hebdomadaire.](#)

Q2 : Mon salarié est entré en contact avec une personne COVID + ou suspectée : quelle conduite à tenir ?

R2 : Vous trouverez en téléchargement une procédure : « conduite à tenir » à votre attention et à celle de vos salariés.

[Procédure de conduite à tenir](#)

Focus MANDATAIRE

Q1 : Le salarié du particulier employeur peut-il obtenir des masques de protection ?

R1 : Le décret du 17 mars 2020 indique que les pharmacies peuvent délivrer des masques aux aides à domicile directement employées par les bénéficiaires. Néanmoins à l'heure actuelle les pharmaciens priorisent la distribution de masques aux professionnels de santé détenteurs d'une carte professionnelle.

C'est au salarié de se rendre directement en officine pour retirer les masques avec une pièce d'identité et copie du BS et contrat de travail.

Q2 : Je souhaite que mon salarié continue à travailler pendant la période de confinement, quelles sont les démarches à effectuer ?

R2 :

[Pour se déplacer :](#)

Depuis le 17 mars 2020 à 12h00 un nombre restreint de déplacements sont permis et à conditions de se munir de **l'attestation de déplacement dérogatoire pour chaque déplacement**.

Il s'agit notamment du déplacement pour se rendre de son domicile au lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsque les déplacements sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent). Sont également autorisés les déplacements professionnels ne pouvant être différés dès lors que le télétravail n'est pas possible.

Ainsi, le particulier employeur doit établir **le justificatif de déplacement professionnel** afin de permettre à son salarié de se rendre à son domicile, celui-ci valant pour la période de confinement. **Celui-ci est désormais suffisant seul, sans complément de l'attestation de déplacement dérogatoire.**

Ainsi, si mon salarié souhaite continuer à intervenir à mon domicile car ses heures ne peuvent être télé-travaillées, rien ne le lui interdit pour le moment.

Une fois à domicile :

Rappeler et respecter les gestes barrières (et distance de sécurité) listés à l'adresse suivante : <https://www.gouvernement.fr/partage/11439-coronavirus-ce-qu-il-faut-savoir>

Q2 : Que faire si mon salarié invoque son droit de retrait alors qu'il n'est pas infecté et l'employeur non plus ?

R2 : Si c'est le choix de mon salarié, je n'ai pas à maintenir le salaire de mon salarié.

Q3 : Que faire si je ne souhaite pas que mon salarié continue à intervenir ?

R3 : Je peux dispenser mon salarié de travail, néanmoins, il est conseillé de maintenir le salaire du salarié. Si je ne souhaite pas avoir les heures non travaillées à ma charge, les pouvoirs publics et l'Urssaf indiquent mettre en place une mesure exceptionnelle d'accompagnement qui sera opérationnelle pour la prochaine période de déclaration :

- Je déclare et paye l'intégralité des heures réellement réalisées par mon salarié pour la déclaration au titre de la période d'emploi de mars.
- S'agissant des heures prévues et non travaillées, je complète un formulaire d'indemnisation spécifique (qui sera accessible depuis le site Cesu) en indiquant le nombre d'heures correspondant. Le Cesu me 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.
- Je serai **a priori** 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.
- Au-delà de cette indemnité, je peux faire le choix de verser un complément de rémunération à ma charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de mon salarié.

Nous recommandons d'attendre la mise en ligne du formulaire pour procéder à cette déclaration.

Q4 : Que faire si le particulier employeur est Covid-19 positif ?

R4 : Si le Particulier Employeur est infecté (ou une personne de son foyer), il ne peut pas demander à son salarié de continuer d'intervenir s'il ne dispose pas de moyens de protection suffisants à son domicile car il pourrait lui être reproché d'avoir mis en danger la santé et la sécurité de son salarié.

Pour autant, même en cas d'arrêt des prestations, nous conseillons de maintenir la rémunération habituelle du salarié qui n'intervient pas, car celui-ci n'est pas à l'origine de la décision.

Si le particulier employeur ne peut plus travailler, il peut également demander un arrêt de travail avec indemnisation sans délai de carence pour une durée de 20 jours en cas d'isolement.

Q5 : Que faire si le salarié du particulier employeur doit garder son enfant de moins de 16 ans à son domicile ?

R5 : Le salarié doit faire parvenir son attestation sur l'honneur de garde d'enfant. Je déclarerai par la suite l'arrêt de travail sur declare.ameli.fr et établirai l'attestation de salaire sur ameli.fr.

Il ne maintient donc pas la rémunération du salarié.

Q6 : Que faire si le salarié fait partie des salariés réputés à risques de développer une forme sévère de la maladie Covid19 (telle que listée par le Haut Conseil de la Santé Publique) ?

R6 : Il reste chez lui et se déclare sur declare.ameli.fr lorsqu'il reçoit son arrêt il me le transmet.

Il s'agit des personnes suivantes :

- les femmes enceintes ;
- les personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- les personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- les personnes atteintes de mucoviscidose ;
- les personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;
- les personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- les personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- les personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- les personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- les personnes avec une immunodépression :
- les personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques ;
- les personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
- les personnes infectées par le VIH ;
- les personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;

- les personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Q7 : Le particulier employeur peut-il faire une demande d'activité partielle pour mon salarié ?

R7 : **Oui selon toute probabilité** mais les précisions doivent être apportées par les décrets qui doivent paraître mercredi 25 mars. En effet, le Ministère du Travail a indiqué que « *Les détails figureront dans les ordonnances et les décrets à venir, mais l'idée générale est bien de reprendre ce qui se fait pour les autres salariés tout en tenant compte des spécificités du secteur* ». Dès lors, les sites CESU et PAJE Emploi seront certainement remis à jour suite à ces parutions.