

Voici un ensemble de questions fréquemment posées lors de réunions ou de rendez-vous:

Question 1 : Je travaille quelques heures par semaine chez un particulier qui me paye avec le CESU, doit-il me faire un contrat de travail ?

Réponse : Si vous travailler de façon régulière ou si la durée du travail excède 4 semaines consécutives par an, l'employeur doit rédiger un contrat de travail écrit. Par exemple : 2 heures de ménage chaque semaine justifient l'établissement d'un contrat de travail.

Ce document, définissant l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et de son salarié, permettra de régler plus facilement un éventuel litige. (voir exemple de contrat sur le site : www.cesu.urssaf.fr)

Question 2 : Mon employeur ne souhaite plus recourir à mes services, peut-il me licencier ?

Réponse : Oui. Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

Vous êtes tenu d'observer la procédure suivante :

- Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien (Article L.1232-2 du code du travail).
- Entretien avec vous : il doit vous indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir vos explications.
- Notification de licenciement : s'il décide de vous licencier, il doit vous notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette lettre doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement. Un délai de 2 jours ouvrables doit être respecté entre l'entretien et la lettre recommandée notifiant le licenciement (Article L.1232-6 du code du travail). La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Un préavis doit également être respecté et des indemnités de licenciement sont prévues pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

Le montant de cette indemnité n'est pas soumis à cotisation, il n'y a donc pas déclaration à effectuer (pas de volet social à nous adresser).

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.
- Si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.
- Une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur ([rubrique Information / Convention Collective](#)). Vous pouvez également vous adresser à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont vous dépendez.

Question 3 : Mon employeur utilisait le chèque emploi service universel, il est décédé que dois-je faire ?

Réponse : Le décès de l'employeur met fin *ipso facto* au contrat de travail qui le liait à son salarié. Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers. La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis. Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;
- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- l'indemnité de congés payés.

Question 4 : Lorsque je travaille en CESU, comment les congés annuels sont-ils rémunérés ?

Réponse : Avec le CESU, le salaire horaire est majoré de 10 % au titre des congés payés, il n'y a donc pas lieu de les rémunérer au moment où ils sont pris.

Question 5 : Je ne souhaite plus travailler pour mon employeur, quelles sont les formalités à accomplir ?

Réponse : Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit. La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur ([rubrique Information / Convention Collective](#)).

Vous pouvez également vous adresser à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont vous dépendez.

N'hésitez pas, à nous contacter, si vous avez d'autres questions.