

# Le contrat de travail

d'un salarié déclaré avec le Cesu  
... de l'embauche à la rupture

FICHE PRATIQUE



2015

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

## D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ AVEC LE CESU

**Avec le Cesu, vous devenez employeur**

*Vous avez décidé d'embaucher un salarié à domicile, vous devenez alors son employeur. Dès lors, un contrat de travail vous lie même s'il n'est pas écrit et vous devez vous faire immatriculer comme employeur au Centre national Cesu.*

*Le Cesu vous simplifie les formalités liées à l'emploi d'un salarié à votre domicile pour des activités de services à la personne.*

## EST-IL NÉCESSAIRE DE RÉDIGER

## LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

L'utilisation du Cesu ne vous dispense pas de respecter la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et les dispositions du code du travail.

Lors de l'embauche, vous devez rédiger un contrat de travail si votre salarié travaille de façon régulière plus de 8 heures par semaine ou si sa durée de travail excède 4 semaines consécutives par an.

**Par exemple :** neuf heures de ménage chaque semaine justifient l'établissement d'un contrat de travail.

Vous devez lui remettre un exemplaire que vous aurez préalablement co-signé.

**Dans tous les cas,** nous vous recommandons d'établir un contrat de travail écrit.

Ce document, définissant l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et de son salarié, permettra de régler plus facilement un éventuel litige.

Un modèle de contrat de travail est annexé à la demande d'adhésion du Cesu. Vous pouvez aussi le télécharger, ainsi qu'une notice d'aide au remplissage sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr), rubrique « Documentation ».

# QUEL SALAIRE DOIS-JE VERSER

## À MON SALARIÉ ?

Vous fixez le salaire en concertation avec votre salarié.

Vous devez respecter le salaire horaire minimum fixé par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur en fonction de sa classification et de son ancienneté.

Avec le Cesu, le salaire horaire net 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.

Au 1<sup>er</sup> juin 2015, il est possible de verser l'indemnité de congés payés à son salarié au moment de la prise effective des congés. Cette option n'est ouverte que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée).

Dans ce cas, le salaire horaire net n'est pas majoré de 10 %.



Le Portail Officiel  
du Particulier Employeur  
et du Salarié

Vous souhaitez plus d'informations ?

**net-particulier.fr** le portail officiel de l'emploi entre particuliers vous accompagne à chaque étape de la relation de travail, des démarches préalables à l'embauche jusqu'à la fin du contrat de travail. Vous accédez directement à l'information qui vous concerne et qui répond précisément à vos besoins. Pour des informations plus approfondies, vous serez orienté vers les sites spécialisés référents dans le secteur de l'emploi entre particuliers.

*De très nombreux employeurs et salariés s'y connectent chaque jour, testez-le à votre tour !*

Pendant toute la durée du contrat, vous devez respecter la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et les dispositions prévues lors de la rupture du contrat.



# LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

*Le contrat peut être rompu à différents titres : la démission, le licenciement, le départ à la retraite du salarié ou le décès de l'employeur.*

## ● **La démission**

La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée par écrit.

### **Le préavis**

Le salarié doit effectuer un préavis dont la durée est fonction de son ancienneté dans l'emploi :

- moins de 6 mois d'ancienneté : 1 semaine ;
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 2 semaines ;
- au-delà de 2 ans d'ancienneté : 1 mois.

**Le montant du préavis est soumis à cotisations, il doit être déclaré sur le volet social.**



## ● **Le départ à la retraite**

Que le salarié parte de son plein gré ou que ce soit à l'initiative de son employeur, il doit effectuer un préavis dont la durée est la même qu'en cas de licenciement.

**Une indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite est due.** Pour en connaître le montant, contacter la Direccte ou consulter la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

## ● **Le licenciement**

Il ne peut être mis fin au contrat de travail que pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse. Le licenciement peut être justifié par un changement de votre situation (chômage, déménagement...) ou par le comportement fautif de votre salarié.

**L'employeur est tenu de respecter la procédure suivante :**

- convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée (ou remise en main propre contre décharge) ;
- entretien avec le salarié sur le motif du licenciement ;
- notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant le(s) motif(s).

## Le préavis

Le salarié doit effectuer un préavis dont la durée est fonction de son ancienneté dans l'emploi :

- moins de 6 mois d'ancienneté de service continu : 1 semaine ;
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

**Le montant du préavis est soumis à cotisations, il doit être déclaré sur le volet social.**

## L'indemnité de licenciement

Si la rupture est à votre initiative, vous pouvez être amené à verser une indemnité de licenciement à votre salarié (sauf en cas de faute grave ou lourde). Cette indemnité, exonérée de cotisations sociales, ne doit pas être déclarée sur le volet social mais doit figurer sur le solde de tout compte.

Pour connaître les conditions et pour déterminer le montant de cette indemnité, contactez la Direccte.

## ● La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord.

Cet accord est formalisé dans une convention soumise à homologation administrative par la Direccte.

La convention de rupture précise notamment :

- la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure à celle de l'homologation ;
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement.

**EN SAVOIR PLUS :** contactez la Direccte ou rendez-vous sur [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr).



## ● **Le décès de l'employeur**

→ Le conjoint ou les héritiers doivent adresser une copie de l'acte de décès au Cncesu et lui communiquer leurs coordonnées ou celles du notaire chargé de la succession.

**Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail. La date du décès 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 à la date du décès. Le salaire et l'indemnité de préavis doivent être déclarés sur le volet social du compte employeur décédé.

→ Les dettes du défunt ne sont pas éteintes par le décès (dernier salaire, indemnité de préavis et cotisations).

Ainsi le conjoint survivant (ou la personne chargée de la succession : l'héritier, le notaire, etc.) est tenu de régler les cotisations restant dues, à moins qu'il n'ait renoncé à la succession.

→ Si le salarié poursuit ses activités auprès du conjoint de l'employeur décédé :

- le conjoint doit obligatoirement procéder à une nouvelle demande d'adhésion à son nom auprès du Cesu ;
- il doit cesser toute utilisation des moyens déclaratifs au nom de l'employeur décédé (Carnet ou chéquier Cesu, compte Cesu en ligne) ;
- s'il peut bénéficier d'une exonération, il doit adresser au Cncesu les pièces justificatives nécessaires. Elle prend alors effet au 1<sup>er</sup> jour du trimestre au cours duquel la demande est adressée.

Pour toute question relative au contrat de travail dans le cadre du décès d'un employeur, contactez les services de la Direccte dont vous dépendez.

## **Besoin d'aide ?**

La rubrique Information / Documentation de notre site [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) met à votre disposition une collection de dépliants pour simplifier les démarches administratives liées à l'embauche ou au départ de votre salarié.

Le modèle de contrat de travail à durée déterminée ainsi que le modèle de contrat de travail à durée indéterminée et leurs notices d'aide au remplissage ou le modèle de solde de tout compte sont disponibles pour vous faciliter la vie.

## BON À SAVOIR



### *Les documents à remettre au salarié*

À la fin du contrat de travail (sauf lors du départ à la retraite), l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un solde de tout compte. Le certificat doit préciser la date d'entrée et de sortie du salarié et la nature de l'emploi occupé. Le solde de tout compte mentionne le détail du dernier salaire versé y compris toutes les indemnités et les éventuelles régularisations.

L'attestation doit être demandée par l'employeur directement auprès de Pôle emploi.

- L'employeur doit la compléter puis la retourner à Pôle emploi.
- Une copie de cette attestation doit être remise à votre salarié.

Pour en savoir plus : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)



## OÙ TROUVER L'ATTESTATION

### PÔLE EMPLOI ?

Vous pouvez vous la procurer sur [www.particulieremployeur.pole-emploi.fr](http://www.particulieremployeur.pole-emploi.fr).

Si vous ne l'avez pas encore fait, vous devez au préalable vous inscrire aux services personnalisés proposés par Pôle emploi.

Ensuite :

- 1. Accédez à votre espace sur [www.particulieremployeur.pole-emploi.fr](http://www.particulieremployeur.pole-emploi.fr) ;
- 2. Choisissez la rubrique « Mes attestations employeur ».

Pour obtenir votre attestation employeur, pensez à vous munir de votre numéro d'employeur Cesu, il commence par le chiffre 0, X ou Z. Il vous sera demandé en cours de saisie.

À partir de votre espace, vous pouvez aussi déposer des offres d'emploi et rechercher des candidats susceptibles de répondre à vos besoins.

## QUI CONTACTER ?

pour les questions relatives...

### *Vous pouvez contacter*

- **La Fepem** (Fédération des particuliers employeurs de France) **www.fepem.fr**  
**Tél. : 0 825 07 64 64** (0,15 € TTC/min)
- **La Direccte** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi) dont vous dépendez : **www.direccte.gouv.fr** ou **www.travail-emploi.gouv.fr**
- **Pôle emploi**, pour les questions relatives au chômage : **www.pole-emploi.fr**

### *Vous pouvez consulter*

la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n°3180)

- sur **www.legifrance.gouv.fr**

### **Centre national Cesu**

63 rue de la Montat  
42961 Saint-Etienne cedex 9

Tél. **0 820 00 23 78** (0,12 € TTC/min)  
contact : **cncesu@urssaf.fr**