



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## chèque emploi service universel

Question écrite n° 25161

### Texte de la question

M. Jacques Péliissard appelle l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur les difficultés rencontrées par les employeurs de personnel à domicile confrontés aux contraintes du licenciement. Le CESU connaît un fort développement justifié par la facilité de mise en oeuvre. Cette facilité conduit néanmoins un certain nombre d'employeurs directs à oublier qu'ils sont des employeurs. Au moment du licenciement du salarié, parfois imposé par la fin du maintien à domicile et le placement en structure des bénéficiaires du service rendu, par un divorce ou par un chômage qui réduit les revenus et supprime le besoin, un certain nombre d'employeurs bénéficiaires et utilisateurs du CESU se trouvent confrontés aux procédures de licenciement et au versement d'indemnités au bénéfice de l'employé. La nécessité qui nous est faite de garantir l'attractivité de ces emplois à domicile face aux besoins grandissants impose naturellement de ne pas réduire les garanties des employés qui perdent dans les conditions évoquées ci-dessus leur emploi. Pour autant il semble nécessaire de garantir les particuliers employeurs pour le risque dans lequel ils pourraient se trouver de pratiquer ce qui serait assimilable à un licenciement économique. C'est pourquoi, il souhaiterait qu'il lui indique, si moyennant un versement complémentaire à inclure dans le prix du CESU, le montant des indemnités de licenciement, dans les cas évoqués ci-dessus ou dans tous autres à définir mais qui seraient naturellement limités, ne pourraient être prélevées au fil de chaque règlement par un organisme collecteur et mutualisées. Un tel dispositif s'il devait être mis en oeuvre présenterait le double avantage de répondre aux attentes de particuliers de bonne foi confrontés à un aspect du CESU que bien souvent ils ignorent avant d'y être confrontés et limiterait les risques de procédures en garantissant à l'employé de voir ses indemnités de licenciement correctement calculées et dûment réglées.

### Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a été appelée sur les difficultés rencontrées par les particuliers employeurs en cas de licenciement de leur salarié. L'utilisation du chèque emploi service universel (CESU) par les particuliers employeurs permet la simplification de certaines tâches administratives, telle que la déclaration des cotisations sociales. Autre cas, lorsque le salarié est employé pour une durée n'excédant pas huit heures hebdomadaires ou quatre semaines consécutives, l'usage du CESU permet de déroger aux obligations de contrat de travail écrit. Néanmoins, les autres dispositions du droit du travail (même adaptées pour ce statut) restent applicables notamment en cas de licenciement. La garantie des droits des salariés est indispensable et est un élément important du développement de la professionnalisation et de l'attractivité du secteur pour de nouveaux salariés. Néanmoins, les employeurs n'ont pas toujours connaissance de ces règles. L'action d'information et de communication menée par les services de l'État, et en particulier par l'Agence nationale des services à la personne, vise notamment à faire face à cette difficulté. Les dispositions relatives au CESU prévoient que la rémunération inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à un dixième de la rémunération brute. La proposition faite ici viserait à prévoir un autre versement complémentaire destiné à financer une éventuelle future indemnité de licenciement et recueilli par un organisme collecteur. Une telle réforme permettrait de mutualiser et d'anticiper

les coûts pour les particuliers employeurs. Elle serait néanmoins complexe à mettre en oeuvre dans la mesure où elle viserait l'anticipation d'un licenciement seulement éventuel, dont le coût serait difficile à prévoir. Elle nécessite donc une expertise supplémentaire. Les mécanismes de consignation et/ou de mutualisation obéissent en outre à des règles particulières, réclamant une analyse approfondie. De plus, le statut des particuliers employeurs repose aujourd'hui principalement sur la convention collective des salariés des particuliers employeurs. Une éventuelle évolution ne peut donc être envisagée que dans le cadre de la négociation collective et nécessite ainsi que les partenaires sociaux s'en saisissent.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jacques Péliissard](#)

**Circonscription :** Jura (1<sup>re</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 25161

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** Travail, relations sociales, famille et solidarité

**Ministère attributaire :** Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 17 juin 2008, page 5048

**Réponse publiée le :** 9 juin 2009, page 5673