



16ème législature

Question N° : 15743	De M. Frédéric Falcon (Rassemblement National - Aude)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, santé et solidarités		Ministère attributaire > Travail, santé et solidarités
Rubrique >services à la personne	Tête d'analyse >Problématique rencontrée par les employés au titre du CESU	Analyse > Problématique rencontrée par les employés au titre du CESU.
Question publiée au JO le : 27/02/2024 Réponse publiée au JO le : 28/05/2024 page : 4306		

Texte de la question

M. Frédéric Falcon alerte Mme la ministre du travail, de la santé et des solidarités sur la problématique rencontrée par les employés au titre du CESU. Dans le cadre d'un emploi « Chèque Emploi Service Universel », le contrat de travail cesse automatiquement en cas de décès du particulier employeur. Dans cette hypothèse, la rupture de contrat étant assimilée à un licenciement, le salarié CESU a droit à des indemnités de licenciement et au paiement de ses congés payés. Le préavis ne pouvant pas être effectué du fait du décès de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de préavis. Suite à l'arrêt du contrat de travail, les indemnités de licenciement sont payées sur la succession de l'employeur défunt, avec des délais plutôt longs. Si le défunt n'est pas solvable ou que ses héritiers renoncent à la succession, le salarié CESU ne peut obtenir le paiement de ses indemnités ainsi que sa dernière paie. Contrairement aux autres salariés, une personne en contrat CESU ne peut prétendre au régime de garantie des salaires (AGS), caisse à laquelle les particuliers employeurs ne cotisent pas. Cette différence de traitement fragilise les employés sous contrat CESU qui sont, par ailleurs, souvent dans des situations plus précaires que certains salariés relevant d'autres contrats. Ces emplois sont pourtant d'une grande utilité pour des personnes âgées avec une probabilité élevée de se voir confrontés à cette situation. Il souhaite attirer son attention sur cette situation discriminante pour les salariés en contrats CESU, qui participe à freiner l'attractivité de ces emplois difficiles peinant déjà à recruter.

Texte de la réponse

En application de l'article 161-4-1 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le décès de l'employeur met fin, de plein droit, au contrat de travail. La rupture du contrat intervient à la date du décès du particulier employeur. Un ayant droit ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit et lui notifie la rupture du contrat de ce fait. Il peut, à ce titre, utiliser le modèle de courrier annexé à la convention collective. La procédure de licenciement n'a pas à être respectée. Il n'y a pas de transfert du contrat de travail avec les héritiers. En outre, afin de simplifier les procédures, la loi du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures a prévu que le paiement des salaires et indemnités dus au salarié du particulier employeur décédé lors de la rupture du contrat de travail ainsi que la remise des documents de fin de contrat n'ont plus à être autorisés par le juge pour être réalisés par les ayants droit. Le paiement de ces sommes s'en trouve ainsi facilité. Le particulier n'étant pas un employeur comme les autres, le lieu

d'exercice comme la nature des tâches effectuées par l'employé de maison expliquent la prise en considération de certaines particularités. Elles se traduisent par l'exclusion de certaines dispositions légales conçues pour l'entreprise et incompatibles à la situation d'un employeur particulier. Ainsi, concernant la garantie des salaires par l'AGS (régime de garantie des salaires), celle-ci est expressément réservée par la loi aux cas où des créances salariales demeurent impayées « en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire » (article L. 3253-6 du Code du travail). Cette disposition est conforme aux dispositions du droit européen, lequel prévoit qu'« aux fins de la présente directive, un employeur est considéré comme se trouvant en état d'insolvabilité lorsqu'a été demandée l'ouverture d'une procédure collective fondée sur l'insolvabilité de l'employeur » (article 2 de la directive 2008/94/CE du 22 octobre 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur). Or, pour mémoire, les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, sont réservées aux personnes physiques et morales qui bénéficient, au regard de la loi, du statut de commerçants : « Sont commerçants ceux qui exercent des actes de commerce et en font leur profession habituelle » (article L. 121-1 du Code de commerce). Si le Gouvernement est sensible à la précarité que peut générer l'insolvabilité de l'employeur décédé, un élargissement du champ du régime de l'AGS, aux salariés du particulier employeur, n'est pour ces raisons pas envisageable.