

Contrat de travail CESU : est-ce obligatoire ?

Description

Le [contrat de travail](#) CESU (chèque emploi service universel) permet à un particulier d'embaucher un salarié et de le rémunérer dans le cadre de service à la personne.

Ce contrat de travail en CESU est obligatoire pour les emplois dont la durée excède 8h par semaine ou si elle est supérieure à 4 semaines consécutives.

[Modèle de contrat de travail CESU](#)

Qu'est-ce qu'un contrat de travail CESU ?

Un contrat de travail CESU permet à des particuliers d'employer des salariés. Il existe différents types de CESU.

Définition

Un contrat de travail CESU permet à un particulier employeur de salarier quelqu'un pour réaliser des services à la personne et travailler au domicile du particulier.

En règle générale, les activités de service à la personnes sont diversifiées et comprennent :

- Des activités ménagères ;
- De la garde d'enfant (par un [contrat de travail nounou à domicile](#)) ;
- De l'assistance aux personnes dépendantes et âgées ;
- Des petits travaux de jardinage ;
- Du [soutien scolaire](#).

Bon à savoir : Les services à la personne regroupent 26 activités définies à [l'article D.7231-1 du Code du travail](#).

En revanche, solliciter un CESU est impossible pour des soins médicaux et pour des travaux de rénovation de l'habitat, tels de la plomberie ou de la peinture.

Malgré l'utilisation du CESU pour un emploi au domicile du particulier employeur, il est possible que les activités aient lieu à l'extérieur si elles ont pour but de **prolonger le service effectué à domicile**.

Enfin, une [micro-entreprise](#) peut également bénéficier du CESU, mais son activité doit obligatoirement relever du secteur des services à la personne.

Les différents types de CESU

Il existe 2 types de CESU.

Tout d'abord, il **existe le CESU déclaratif** qui existe uniquement sous forme dématérialisée et qui est réservé aux salariés.

Il a vocation à simplifier l'ensemble des démarches administratives. Ainsi, une telle déclaration garantit au salarié la mise à disposition de droit à l'assurance maladie, de droit au chômage et à la retraite.

Puis, il **existe le CESU préfinancé**. Il s'agit d'un titre de paiement comportant un montant déterminé et émis par l'organisme financier concerné (employeur privé, public, mutuelle, etc.).

Un tel chèque comporte une date de validité et ne pourra pas être encaissé ou utilisé au-delà de celle-ci. En règle générale, cette date de validité est fixée au dernier jour du mois de février de l'année suivant son émission.

A noter : le CESU préfinancé n'est pas seulement réservé au salarié mais permet également de payer la facture d'une [association loi 1901](#), d'une entreprise mandataire ou encore celle d'une association ou d'une entreprise prestataire.

La conclusion d'un contrat de travail CESU est-elle obligatoire ?

Le particulier qui souhaite embaucher un salarié est obligé de conclure un contrat de travail CESU si le **salarié travaille plus de 8h par semaine ou plus de 4 semaines consécutives**.

Dans ce cas, l'employeur a le choix entre la rédaction d'un [CDD](#) ou d'un [CDI](#).

Un tel contrat fait naître des droits et des obligations pour chacune des parties et

confère des garanties au salariés, comme par exemple pour un [contrat de travail d'une femme de ménage](#).

Ainsi, le contrat doit obligatoirement mentionner :

- L'identité des parties ;
- Le numéro CESU de l'employeur ;
- Le numéro de Sécurité sociale du salarié ;
- La date d'embauche ;
- La nature de l'emploi occupé ;
- La durée de la période d'essai ;
- La durée du travail ;
- Le lieu d'exercice ;
- La rémunération ;
- Les conditions d'emploi et de congés, etc.

Attention : lors de la modification du [contrat de travail de l'employé à domicile](#), un avenant doit être daté puis signé par l'employeur ainsi que son salarié.

Outre les obligations légales de conclusion de contrat et même face à un CESU, il est **largement recommandé de rédiger un tel contrat**. En effet, une trace écrite permet une meilleure résolution des conflits, notamment en cas de rupture ou de désaccord sur les obligations des parties.

En cas de litige, les contentieux relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes du lieu de domicile de l'employeur particulier.

Zoom : la rédaction d'un contrat de travail peut s'avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C'est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition des [modèles de contrat de travail CESU](#). Ceux-ci contiennent toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adaptent facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelles sont les droits et obligations des parties au contrat ?

Dans le cadre d'un contrat de travail CESU, l'employeur et le salariés doivent respecter leurs [droits et obligations](#) réciproques.

Obligations du particulier employeur

Les principales obligations que l'employeur doit respecter vis-à-vis de son salarié dans le cadre du contrat de travail sont les suivantes :

- Fournir un travail selon le nombre d'heures prévues
- Rémunérer le salarié : son salaire ne peut être inférieur aux [salaires minimaux](#) prévus dans le cadre de la Convention collective nationale (CCN) ;
- S'assurer que l'employé travaille dans des conditions optimales (de sécurité et d'hygiène notamment) ;
- Respecter les éléments essentiels du contrat ;
- Déclarer tous les mois le salaire au CESU ;
- Respecter la procédure de [licenciement](#), le cas échéant.

Bon à savoir : un employeur particulier et un salarié déclaré auprès du CESU peuvent conclure un contrat oral dans le respect des conditions du droit du travail et de la convention collective applicable aux particuliers employeurs.

Obligations du salarié

Tout comme l'employeur, le salarié a des obligations, telle que :

- Respecter les horaires de travail contractuels ;
- Effectuer le travail selon les instructions de l'employeur ;
- Respecter les éléments du contrat, de même que les clauses, etc.

De plus, le contrat de travail lui procure également des droits de différentes natures. En effet, grâce au contrat il peut :

- Bénéficier d'un [suivi médical](#) conformément aux [articles L.4624-1 à L.4625-4 du code du travail](#) ;
- Avoir une rémunération qui ne peut pas être inférieure aux salaires minimaux prévus par la convention collective des particulier employeurs ;
- Posséder une couverture sociale ;
- Bénéficier de garanties en cas de rupture du contrat de travail (par exemple, la prise en charge par France travail (anciennement Pôle emploi).

Ces obligations **représentent la contrepartie de l'engagement du salarié.**

Quelles sont les démarches à accomplir ?

Afin de devenir salarié CESU, plusieurs démarches doivent être accomplies.

De son côté, l'employeur doit **inscrire son employé en tant que salarié CESU**. Ce dernier disposera d'un numéro de salarié CESU.

Quant à lui, le salarié devra s'inscrire sur le site urssaf.fr grâce à son numéro de salarié CESU et son numéro de sécurité sociale.

Ensuite, la création d'un compte CESU s'effectue en 2 phases :

1. La création et l'activation du compte en respectant les étapes sur le site ;
2. L'enregistrement du salarié et des coordonnées bancaires.

Voici un schéma illustrant comment créer un compte CESU ainsi que les étapes intermédiaires à réaliser à cette fin.

La création d'un **compte CESU**

1

Création et activation

1. Créer mon compte
2. Futur employeur
3. Compléter les coordonnées
4. Consulter le mail de confirmation
5. Cliquer sur le lien

2

Enregistrement du salarié et des coordonnées bancaires

1. Cliquer sur "déclarer"
2. Renseigner les coordonnées du salarié
3. Cliquer sur le lien "enregistrer vos coordonnées bancaires"
4. Renseigner les coordonnées bancaires
5. Enregistrer

LegalPlace.

L'employeur doit également **déclarer la rémunération de son salarié au moyen d'un volet social** soit directement en ligne sur Internet, soit sur un volet social papier présent sur le chéquier CESU ou sur le carnet CESU.

Ce volet doit contenir les informations suivantes :

- Les coordonnées de l'employeur (nom, prénom, adresse, références bancaires) ;
- Les coordonnées du salarié (nom, prénom, adresse et/ou numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques) ;
- Le nombre d'heures effectuées par le salarié.

Attention : Le volet social de la déclaration doit être adressé au plus tard à la fin du mois au cours duquel le salarié a réalisé sa prestation, ou dans les 15 jours qui suivent le versement de la rémunération.

Quelle est la convention collective applicable au contrat de travail CESU ?

Dans le cadre d'un contrat de travail conclu entre un particulier employeur et un salarié exerçant un travail au domicile de ce dernier, la convention collective applicable est la [Convention collective nationale des particuliers employeur](#) (CNN) du 15 mars 2021.

Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et se substitue à la convention collective nationale des salarié du particulier employeur applicable avant cette date

Ainsi, elle détermine les conditions de l'emploi et établit un cadre réglementaire, en définissant par exemple :

- Les classifications applicables ;
- Les conditions de la période d'essai ;
- Le calcul de l'ancienneté du salarié ;
- Le droits aux congés payés et aux autres congés ;
- Les règles applicables à la rupture du contrat, etc.

Comment se passe la rupture d'un tel contrat ?

La rupture d'un contrat de travail en CESU peut être à l'initiative :

- Du salarié en cas de départ à la retraite ou de démission ;
- De l'employeur dans le cas d'un licenciement ou d'une mise à la retraite.
- Des 2 parties en cas de commun accord.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié souhaitant démissionner doit préciser à son employeur sa volonté de **mettre fin au contrat de travail par lettre recommandée** avec accusé de réception.

Ensuite, il doit respecter un délai de préavis variant selon le temps de travail d'ores et déjà effectué :

- S'il travaille depuis moins de 6 mois : 1 semaine ;
- S'il travaille depuis 6 mois à 2 ans : 2 semaines ;
- S'il travaille depuis 2 ans et plus : 1 mois.

Un fois le préavis effectué, l'employeur devra remettre à son salarié son solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation France travail.

Rupture à l'initiative du particulier employeur

Quant à l'employeur qui souhaite [licencier son salarié en CESU](#), le licenciement doit être **justifié par une cause réelle et sérieuse** (imputable au salarié ou à l'employeur).

Ainsi, le particulier employeur doit respecter la procédure de licenciement individuel pour motif personnel :

1. Convoquer le salarié à un entretien préalable : par LRAR, ou lettre remise en main propre contre signature et elle doit préciser le motif de l'entretien ;
2. Effectuer cet entretien préalable : il ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours suivant la réception du courrier de convocation ;
3. Notifier le licenciement au salarié.

L'employeur devra également remettre au salarié licencié le solde de tout compte, le certificat de travail et l'attestation France travail au salarié avant la fin du préavis.

Enfin, le salarié licencié (par exemple, en cas d'[indemnité de licenciement d'une femme de ménage](#)) souhaitant être indemnisé doit compter au minimum un an d'ancienneté.

A noter : dans le cas d'un licenciement en CESU, le salarié bénéficie de ses indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite et c'est également le cas lorsque la mise à la retraite est décidée par l'employeur. Elles sont alors calculées de la même manière que les indemnités de licenciement prévues par la convention collective applicable.

FAQ

Quel est le taux horaire du CESU ?

Le salaire minimum conventionnel horaire net (hors congés payés) est de 9,09 €.

Quelle est la différence entre auxiliaire de vie et aide à domicile ?

L'auxiliaire de vie prodigue aux personnes âgées ou en situation de handicap des soins plus pointus que ceux dispensés par une aide à domicile.

Quel contrat pour une aide à domicile ?

En principe, le contrat de travail d'aide à domicile est un CDI (à temps partiel ou à temps complet).