



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chèque emploi service

Question écrite n° 65542

Texte de la question

M. Dominique Dord attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur certaines difficultés rencontrées par les personnes âgées ou fragiles pour l'utilisation du chèque emploi-service. Sans méconnaître la simplification que ce moyen de paiement des auxiliaires de vie apporte aux utilisateurs, il s'interroge sur certains risques que ceux-ci encourent : l'hospitalisation ou l'absence momentanée du bénéficiaire n'entraîne pas la suspension du contrat de travail, le salaire doit être payé (la seule possibilité est de mettre le salarié en congés payés ce qui est par nature temporaire) ; le placement définitif ou le décès du bénéficiaire de l'aide n'entraînent pas ipso facto la rupture du contrat et oblige l'employeur à mettre en oeuvre les modalités liées à la rupture (entretien préalable) et le paiement des indemnités afférentes (préavis indemnités de licenciement) alors que l'aide versée par le conseil général cesse. Il faut noter que plus le nombre d'heures est important plus les indemnités seront élevées ce qui pose souvent des problèmes aux bénéficiaires dont les ressources sont faibles (après un décès, le conjoint survivant ou les enfants ignorent souvent les modalités d'application du code du travail) Les conseil des prud'hommes ont été alertés à juger de douloureuses affaires de ce type ; le troisième inconvénient est plus pernicieux ; par le chèque emploi-service, on instaure une relation duelle entre une personne dépendante (si elle est isolée) et un salarié, d'où les risques liés à la sécurité (remplacement des absences) mais aussi malversations ou maltraitance. Il faut noter que même après une faute grave, les règles juridiques liées à la rupture du contrat par l'employeur doivent s'appliquer. Il lui demande ce qu'il envisage de faire pour pallier ces inconvénients.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention du Gouvernement sur les difficultés de l'utilisation du chèque emploi Service rencontrées par les personnes âgées ou fragiles ayant le statut de « particulier employeur s. En effet, il s'interroge sur les conséquences relatives au droit du travail, pour l'employeur et le salarié, des situations nées d'une hospitalisation ou d'un décès de l'employeur, tout en précisant par ailleurs que l'emploi direct instaure une relation individualisée entre l'employeur et le salarié, susceptible de générer des situations à risques. L'utilisation du dispositif du chèque emploi-service et depuis le 1er janvier 2006, du chèque emploi-service universel permet une simplification administrative de l'embauche d'un salarié par un particulier employeur. Ainsi, l'usage du chèque emploi-service dispense de l'obligation du bulletin de paie et du contrat de travail uniquement dans le cadre-d'emplois occasionnels. Pour autant, la réglementation applicable en matière de droit du travail, y compris lorsque le particulier employeur utilise un dispositif de simplification administrative demeure. Le code du travail et la convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoient l'ensemble des dispositions que doivent respecter l'employeur ou ses héritiers, lors de son hospitalisation ou de son décès à l'égard du salarié. Il peut être précisé que l'aide versée par le conseil général ressort d'une autre réglementation relevant du code de l'action sociale et des familles. Bien souvent, ces inconvénients relevés comme tels par l'honorable parlementaire découlent plutôt d'un déficit d'information sur le statut du particulier employeur. La majorité des particuliers employeurs sont des personnes âgées qui ne disposent pas toujours de l'ensemble des informations relatives à leur statut. C'est pourquoi, il existe plusieurs sources d'informations

permettant de prévenir les suites complexes de certaines situations relevées par le parlementaire, en particulier les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle ou la Fédération du particulier employeur (la FEPEM met à la disposition de toutes les personnes qui le souhaitent une information relative au chèque emploi-service universel via le site www.fepem.fr ou par l'intermédiaire d'une plate-forme téléphonique avec un numéro Indigo (0825-07-64-64). Par ailleurs, la personne âgée fragile qui souhaite recourir à ce type de services a la possibilité de procéder autrement, si elle n'est pas en capacité d'être employeur et d'assumer à ce titre les différentes responsabilités afférentes à ce statut. Il existe en effet des entreprises ou des associations prestataires qui proposent ce type de services. Dans ce cas, c'est l'entreprise ou l'association qui est l'employeur du salarié. Pour répondre à des besoins intermédiaires, il existe également des structures fonctionnant sur le mode du mandatement. Dans ce cas, la personne âgée reste l'employeur du salarié, mais elle peut se faire aider dans l'accomplissement des démarches administratives par la structure. Dans ces deux hypothèses, s'agissant d'entreprises ou d'associations dont l'activité concerne l'assistance aux personnes âgées, handicapées ou dépendantes, celles-ci sont soumises à une procédure d'agrément qualité, délivré par le préfet du département, après avis du président du conseil général et qui porte sur la capacité à assurer une prestation de bon niveau. Dans tous les cas l'utilisation du CESU est possible.

Données clés

Auteur : [M. Dominique Dord](#)

Circonscription : Savoie (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 65542

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 mai 2005, page 4959

Réponse publiée le : 7 novembre 2006, page 11621