



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## chèque emploi service universel

Question écrite n° 52061

### Texte de la question

M. Kléber Mesquida attire l'attention de Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi sur la situation particulière de salariés demandeurs d'emploi, ayant pratiqué le chèque emploi service universel (CESU) très épisodiquement, et en parallèle arrivant en fin de CDD. Le code du travail ne référence que deux types de contrats (CDD et CDI) et les modes de cessation des emplois. Ce qui constitue le risque de ce type d'emploi, c'est le vide juridique qui existe du fait que les CESU ne nécessitent pas, pour de petits nombres d'heures, la rédaction d'un contrat. Le CESU réalisé dans ces conditions est le plus souvent occasionnel, souvent non renouvelé et ponctuel : les interventions sont faites à la demande, chez des employeurs souvent âgés et mal informés. Apparemment le CESU est réalisé dans le plus simple appareil juridique (voir toutes les promotions de ce type de contrat) tout en garantissant un cadre légal d'emploi. En pratique, il est souvent un recours pour les plus précaires et démunis, et donc pour les plus mal informés. Il n'est pas exclu du cadre du code du travail, mais lorsque le salarié souhaite réclamer des droits sociaux pour lesquels des cotisations sont prélevées dans le cadre du CESU, des attestations d'employeurs doivent être produites même si certains employeurs n'ont pas été revus depuis plus d'un an, et même si ceux-ci souvent âgés sont malades, décédés (héritiers) ou ont déménagé. Les particuliers âgés et les intervenants en CESU n'ont pas les facilités des entreprises pour appréhender le code du travail. En bref, il semble que la simplification administrative promise se transforme en un flou juridique pour des administrations compétentes qui peuvent ainsi priver d'allocations chômage un demandeur d'emploi pour la renonciation à un emploi d'une heure sur 14 mois, quand le total effectué par ailleurs peut être de plus 1 500 heures avec une fin de contrat CDD tout à fait compatible avec le versement d'allocations chômage. Il n'est pas rare de rencontrer des salariés dans cette situation qui vivent sans ressources et entrent de plain-pied dans la précarité. Devant ce vide juridique qui porte atteinte aux plus démunis, il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles mesures elle entend prendre pour régulariser la problématique des personnes qui ont utilisé les CESU, et leur permettre d'obtenir les allocations de chômage.

### Texte de la réponse

Le chèque emploi-service universel (CESU) permet à un particulier de rémunérer et de déclarer des salariés occupant des emplois entrant dans le champ des services à la personne. L'article L. 1271-2 du code du travail prévoit que lorsqu'il est utilisé en vue de rémunérer et de déclarer un salarié, le CESU ne peut être utilisé qu'avec l'accord de ce dernier, après l'avoir informé sur le fonctionnement de ce dispositif. Destiné à faciliter les formalités administratives à la charge des particuliers bénéficiant de services à la personne, le CESU ne doit pas conduire à une réduction des garanties offertes aux salariés par le code du travail. L'article L. 1271-5 du code du travail prévoit que pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le CESU sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat à durée déterminée et L. 3123-14 pour un contrat de travail à temps partiel ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural. Pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit. Ainsi, la Cour de cassation a, dans un arrêt du 13 juin 2007, appliqué de manière combinée les textes relatifs

aux CESU et les dispositions régissant le temps partiel pour dire « qu'en cas d'utilisation de CESU, pour les emplois dont la durée de travail dépasse huit heures par semaine, un contrat de travail doit être établi par écrit et pour satisfaire à l'exigence de l'article L. 3123-14 nouveau, mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ; à défaut, le contrat est présumé, sauf preuve contraire, incombant à l'employeur, à temps complet » (cass. soc 13 juin 2007). Dans un arrêt du 9 avril 2008, la Cour de cassation apporte de nouvelles précisions et déduit que « l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur » (cass. soc 9 avril 2008). Aujourd'hui, la plupart des secteurs professionnels des services à la personne disposent de conventions collectives précisant le statut des salariés employés par des particuliers. Ainsi, par exemple, la principale source du statut des employés de maison est la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, conclue le 24 novembre 1999, et étendue par un arrêté ministériel du 2 mars 2000. Elle s'applique à tous les employés de maison, à leurs employeurs et aux utilisateurs du CESU. Enfin, le plan II de développement des services présenté par le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi, le 24 mars 2009, a notamment pour objectif de promouvoir la structuration de l'emploi direct et la professionnalisation en expérimentant la création de « centres de ressources ». Les centres de ressources seront des structures qui mettront en relation les particuliers employeurs et les salariés et qui auront vocation à assurer la gestion administrative des contrats de travail pour le compte des particuliers employeurs, à mutualiser des services de conseil afin de sécuriser la relation de travail, à faciliter la prise en compte de droits et obligations en matière de formation professionnelle, de suivi médical, de prévention des risques professionnels, accompagner les parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE). Ces structures assureront un réel accompagnement des particuliers employeurs et leur offriront, sans pour autant se substituer à eux, des prestations et services d'appui auxquels ils n'ont pas accès aujourd'hui. Parallèlement, elles contribueront à l'amélioration des conditions d'emploi et de formation des salariés. La mise en oeuvre sera pilotée par l'Agence nationale des services à la personne (ANSP) : rédaction d'un cahier des charges national par IANSP, en concertation avec les acteurs, mise en place des campagnes de communication en direction des particuliers employeurs, élaboration d'une convention entre LANSP et la Fédération nationale du particulier employeur (FEPEM) en vue d'inciter les particuliers employeurs à adhérer à ce nouveau dispositif (par la prise en charge de la première année d'adhésion par LANSP notamment), et en élargissant progressivement la gamme de services des centres. L'objectif est de lancer l'expérimentation sur au moins cinq centres en 2009 et de valider ainsi les apports de ces centres pour les employeurs et les salariés : meilleure information des employeurs sur les droits des salariés et offre de services pour mettre en oeuvre ces droits ; meilleure prise en compte des droits du salarié, notamment en termes de droits et d'accès à la formation. Le plan II prévoit également la mise en place d'un baromètre de la professionnalisation et de la qualité des emplois, pour évaluer la réalisation des objectifs sur la qualité des emplois et le temps de travail, l'accès à la formation et la VAE, ainsi que le niveau de garanties offertes dans les conventions collectives. L'ANSP pilotera la construction de ce baromètre qui devra être opérationnel avant la fin 2009.

## Données clés

**Auteur :** [M. Kléber Mesquida](#)

**Circonscription :** Hérault (5<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 52061

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** Économie, industrie et emploi

**Ministère attributaire :** Économie, industrie et emploi

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 16 juin 2009, page 5742

**Réponse publiée le :** 27 octobre 2009, page 10218