



employé avec chèque-emploi-service

Par **mamie nicole**, le 19/11/2012 à 11:43

j'ai employé pendant 2 ans une femme de ménage en la payant avec CES
cette personne s'est arrêtée pour une opération de l'épaule et n'a jamais pu reprendre son travail.....

elle a donc touché ses indemnités maladie...et me demande maintenant (2 ans après son arrêt) de lui faire une lettre de licenciement pour pouvoir s'inscrire au pôle emploi

ne l'ayant jamais licenciée...j'hésite à lui donner satisfaction - il me semble que ce serait un faux ...

je précise que cette personne ne travaillant chez moi que 8 h par semaine n'avait pas de contrat de travail

elle était déclarée bien sur puisque payée par les chèques emploi service

que dois-je faire ? je veux être dans la légalité
merci de votre aide

Par **P.M.**, le 19/11/2012 à 13:57

Bonjour,

Le licenciement implique le respect de la procédure et une cause réelle et sérieuse...

Vous pourriez opter pour la [rupture conventionnelle](#)...

Par **mamie nicole**, le 19/11/2012 à 14:56

merci de votre réponse ...pardon si je ne la comprends pas tout à fait ...

vous invoquez le respect de la procédure...

vous parlez de quelle procédure exactement ?

je rappelle que cette personne n'a pas de contrat de travail

est payée par chèque emploi service (donc sans contrat)

me demande de la licencier alors qu'elle s'est arrêtée pour maladie

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **16:20**

Je parle bien entendu de la procédure de licenciement avec un entretien préalable...
Cette personne a obligatoirement un contrat de travail puisque le CESU en fait office et que d'ailleurs elle aurait dû en avoir un écrit par la régularité de l'emploi...

Par **mamie nicole**, le **19/11/2012** à **17:33**

non dans le cas d'un emploi de moins de 8 h par semaine - il n'y a pas de contrat
c'était le cas en 2007 quand j'ai employé cette personne
je n'ai aucune raison de la licencier puisqu'elle s'est arrêtée de travailler pour maladie depuis novembre 2007 et je ne reçois plus depuis longtemps d'arrêts de travail - je pensais d'ailleurs qu'elle était en invalidité - je ne l'ai jamais revue - depuis j'ai déménagé
elle m'avait envoyé des papiers lui permettant de toucher ses allocations maladie et je pensais que tout était en règle

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **18:14**

Ce que dit l'[Annexe III - Chèque emploi-service à la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#) :

- art. 5 :

[citation]Le chèque emploi-service peut être utilisé pour des prestations de travail occasionnelles dont la durée hebdomadaire n'excède pas 8 heures ou pour une durée dans l'année de 1 mois non renouvelable.

Pour ces emplois, le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail.[/citation]

- art. 6 :

[citation]Le chèque emploi-service peut également être utilisé pour des prestations de travail non occasionnelles.

Dans ce cas, **un contrat de travail doit être signé**. Un modèle rédigé par les partenaires sociaux en application de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison est annexé au présent accord[/citation]

Vous pouvez donc en faire l'interprétation que vous voulez mais je maintiens les informations que je vous ai fournies...

Vous pourriez licencier cette personne en respectant la procédure pour abandon de poste mais vous n'en avez aucune obligation...

Par **mamie nicole**, le **19/11/2012** à **18:22**

merci beaucoup de vos informations ..
mais en fait je dois faire quoi ?

- accepter de lui faire une lettre de licenciement ?

ce qui m'inquiète vraiment en ce qui concerne cette personne qui serait bien capable de me demander des indemnités de licenciement !!!!!

cordialement

Par **P.M.**, le **19/11/2012** à **18:33**

Encore une fois si vous faites une lettre recommandée de licenciement sans respecter la procédure et convocation à un entretien préalable, il y aurait vice de procédure mais pas d'indemnité de licenciement puisque ce serait une faute grave et comme je vous l'ai dit, vous n'en avez pas l'obligation et vous pourriez refuser de faire tout courrier ou toute procédure...