



licenciement chèque emploi service

Par **mamico**, le **28/07/2012** à **20:53**

Bonjour

Ma mère qui a 80 ans, emploie une femme de ménage qu'elle paye avec des chèques emploi service, la dernière fois, elles se sont disputées parce que la femme de ménage faisait des remarques sur ce que ma mère disait au téléphone, ce qui ne la regardait pas. La femme de ménage a donc dit qu'elle ne viendrait plus, ma mère lui a donc payé ce qu'elle lui devait mais elle craint qu'elle revienne, elle n'en veut plus non plus. Que doit-elle faire pour la licencier si elle revient?

Merci.

Par **P.M.**, le **28/07/2012** à **21:53**

Bonjour,

Il faudrait savoir combien d'heures effectue la salariée et depuis combien de temps ainsi que s'il y a un contrat de travail...

Par **mamico**, le **29/07/2012** à **08:35**

Bonjour

il n'a pas été signé de contrat de travail, elle était employée depuis 5 ans, 1h30 à 2h par semaine.

Merci beaucoup.

Par **P.M.**, le **29/07/2012** à **12:48**

Donc a priori, il aurait dû être établi un contrat de travail...

Personnellement, j'essaierais de privilégier la conclusion d'une [rupture conventionnelle](#) si la salariée en est d'accord...

Par **mamico**, le **29/07/2012** à **15:03**

Même en la payant avec des chèques emploi service, il doit être signé un contrat de travail?
OK pour la rupture conventionnelle si l'employée est toujours d'accord sinon?...
Merci beaucoup

Par **P.M.**, le **29/07/2012** à **15:21**

Il est possible qu'il n'y ait pas de contrat de travail écrit en utilisant le CESU mais d'une manière restrictive suivant l'art. 5 de l'[Annexe III - Chèque emploi-service - Accord paritaire du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service à la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur](#) :

[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]
Autrement que la rupture conventionnelle, il faudrait que l'employeur dispose d'une cause réelle et sérieuse pour procéder au licenciement, ce qui ne semble pas être le cas présentement...

Par **mamico**, le **29/07/2012** à **21:47**

merci beaucoup pour ces infos