



Licenciement CESU et congés payés

Par Lachtite71

Bonjour,
Employée familiale chez plusieurs particuliers employeurs en CESU, la médecine du travail vient de me déclarer inapte à mon poste après plus d'un an d'arrêt maladie.
Le licenciement est donc inévitable.
J'ai besoin d'aide pour le calcul du solde de tout compte.
Doivent-ils me payer une indemnité compensatrice de congés payés?? sachant qu'un seul de mes employeurs pratique le maintien de salaire lors de mes congés et les autres payent les + 10% de salaire au titre de congés payés.
Avec la nouvelle loi de 2024 nous acquérons désormais 2 jours de CA par mois lors d'arrêt de travail.
Je suis perdu, pouvez-vous m'éclairer sur la question??

Par Xav84

Bonjour,

Vous êtes employée familiale, déclarée en CESU auprès de plusieurs particuliers. Après un long arrêt maladie de plus d'un an, la médecine du travail vous a déclarée inapte à reprendre votre poste. Le licenciement est donc la suite logique, et vous vous interrogez, à juste titre, sur vos droits au moment de la rupture du contrat, notamment concernant les congés payés.

Ce sujet est un peu technique, surtout dans votre situation où chaque employeur fonctionne différemment.

Commençons par la question principale : avez-vous droit à une indemnité compensatrice de congés payés au moment de la rupture ? La réponse est : cela dépend de la manière dont chaque employeur vous payait vos congés pendant le contrat.

Deux cas existent.

1 - Si un employeur vous versait chaque mois votre salaire avec une majoration de 10 % pour les congés payés, ce que permet le dispositif CESU (et ce qui est fréquent pour les petites durées de travail), cela signifie que vos congés ont déjà été payés au fil de l'année. Dans ce cas, vous n'avez pas droit à une somme supplémentaire à la fin du contrat. Cette règle est confirmée dans votre convention collective nationale (article 27), qui indique clairement que l'indemnité compensatrice est due uniquement pour les congés qui n'ont pas déjà été rémunérés.

2 - En revanche, si un autre employeur ne vous versait pas ce supplément de 10 % mais maintenait votre salaire pendant vos congés (comme dans un contrat plus classique), alors les congés non pris doivent vous être payés à la rupture. Et ce point devient d'autant plus important depuis une nouvelle loi entrée en vigueur le 24 avril 2024.

Cette loi (n° 2024-364) change les règles sur les congés payés pendant les arrêts maladie. Avant, lorsqu'on était en arrêt maladie non professionnel, on n'acquerrait pas de jours de congé. Depuis cette loi, vous avez droit à deux jours ouvrables de congés payés par mois, même pendant un arrêt maladie. Cela vaut pour tous les arrêts, sauf ceux qui dépasseraient certaines limites (ce qui n'est pas votre cas ici). Donc, pendant l'année où vous étiez arrêtée, vous avez tout de même acquis des congés, jusqu'à 24 jours sur l'année. Cette réforme a été introduite pour respecter le droit européen et elle a modifié les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du Code du travail.

Autrement dit, même si vous n'avez pas travaillé pendant un an, vous avez accumulé des droits à congé. Et si ces jours ne vous ont pas été payés via les 10 % ou pris avant la rupture, ils doivent être indemnisés dans votre solde de tout compte.

Enfin, votre solde de tout compte ne comprend pas seulement les congés. Vous pouvez aussi avoir droit à une indemnité de licenciement, sauf si vous avez moins de huit mois d'ancienneté chez un même employeur (article L. 1234-9 du Code du travail).

En résumé : chaque employeur doit vérifier si vos congés ont été payés ou non, y compris ceux acquis pendant l'arrêt maladie. Si non, il doit vous verser une indemnité pour ces jours non pris. Et en plus de cela, vous avez droit, selon votre situation, à une indemnité de licenciement.

Par Lachtite71

Merci pour votre réponse!

En effet un seul de mes 6 employeurs me rémunère lors de mes congés les autres non!!

Par contre je voulais savoir est ce que ces 10% ont été prises en compte aussi par la sécurité sociale lors de mes indemnités journalières ?

Bien entendu tous me doivent une indemnité de licenciement puisque +8 mois d'ancienneté.

Concernant le préavis, ne pouvant pas être en capacité d'effectuer ce préavis, doit il être payé ?? Il s'agit d'une maladie non professionnelle.

A quel date doit être acté le licenciement si pas de préavis ?

Par Xav84

Lorsque vos employeurs vous versaient votre salaire avec la majoration de 10 % pour congés payés, cette somme faisait partie intégrante de votre rémunération brute. Elle a donc été prise en compte dans les déclarations de salaires faites via le CESU. Et comme les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont calculées à partir des salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, cette majoration a bien été incluse dans la base de calcul, à condition qu'elle ait été déclarée correctement. Autrement dit, les 10 % ont contribué à déterminer le montant de vos indemnités journalières tout comme le reste de votre salaire.

Concernant l'indemnité de préavis, votre situation correspond à un cas d'inaptitude d'origine non professionnelle. Dans ce cas, la loi est très claire. Elle permet à l'employeur de rompre le contrat de travail sans que vous ayez à effectuer un préavis, ce qui est logique puisque vous n'êtes plus en état d'occuper le poste. Mais surtout, il n'est pas tenu de vous verser une indemnité compensatrice pour ce préavis non effectué. Cela résulte directement de l'article L. 1226-4 du Code du travail. C'est une différence importante avec les situations d'inaptitude causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, où l'indemnité de préavis est due, même si le salarié est dans l'incapacité de l'exécuter.

Enfin, lorsque le préavis ne peut pas être effectué et n'est pas indemnisé, la date de rupture du contrat de travail correspond à la date à laquelle vous recevez la lettre de licenciement. Cette date marque la fin officielle de votre contrat. Elle doit figurer sur votre certificat de travail, votre reçu pour solde de tout compte, ainsi que sur l'attestation destinée à Pôle emploi. C'est à partir de cette date que vos droits à indemnisation chômage pourront commencer à courir, si vous y êtes éligible.