

Le Déridé

Bulletin trimestriel d'information des retraités CFDT de Meurthe-et-Moselle • 1€ • N°20 • Avril 2018

Agenda

- 9 avril
Journée de travail sur la structuration de l'équipe de l'UTR.
- 12 avril
AG des ULR de Longwy et Neuves-Maisons
- 2 mai
Bureau UTR.
- 15 mai
AG de l'ULR de Toul.
- 29 mai
Bureau UTR.
- 30 mai
Journée festive et familiale.
- 4 au 8 juin
Congrès confédéral.
- 26 juin
Bureau UTR.

Sommaire

Édito - Battre le fer quand il est chaud.....	1
Agenda.....	1
La vie des ULR.....	2-3
Le CDCA c'est quoi?.....	3
Un emplâtre sur une jambe de bois.....	4
Impôt sur le revenu et cotisation syndicale: attention!.....	4
Journée festive et familiale organisée par l'ULR Nancy et environs.....	4
Le particulier employeur.....	A-D

Battre le fer quand il est chaud...

Les 30 janvier et 15 mars derniers, vous étiez peut-être dans la rue, au côté des salariés des établissements accueillant des personnes en perte d'autonomie, les EHPAD, et des salariés assurant l'accompagnement à domicile, réunis dans un mouvement qui fait suite à la réforme des modalités de financement des EHPAD, une réforme qui aboutit à déshabiller Pierre pour habiller Paul, et ne résout en rien le sous-effectif des personnels soignants. Nos revendications de retraités et les revendications des salariés portées par nos camarades du syndicat Santé-Sociaux convergent vers un même objectif: obtenir des moyens financiers et humains permettant de garantir la « bienveillance » tant pour l'accueil et l'accompagnement des personnes hébergées que l'obtention de conditions de travail satisfaisantes et la reconnaissance des professionnels qui y exercent leur fonction.

Ces derniers mois, le dossier des EHPAD a été l'objet d'une mission parlementaire, concrétisée par le rapport de Mmes Iborra et Fiat, députées, et dégageant 31 propositions jugées indispensables. Il est temps que les « bonnes intentions » exprimées à travers ce rapport, comme dans des textes législatifs plus anciens mais dont l'application reste encore très éloignée des objectifs annoncés, deviennent réalité.

Profitons de l'écho favorable qu'a eu ce mouvement dans la presse et dans l'opinion pour rappeler que l'adaptation de la société au vieillissement nécessite des moyens importants, et que seule la mise en place d'un financement spécifique, solidaire et intergénérationnel peut apporter. C'est ce qu'on a nommé le 5^e risque!

Pour le moment les réponses ministérielles sont très insuffisantes: augmentation des crédits pour les établissements en difficulté (qui n'est de fait qu'un retour d'une ponction pratiquée quelques mois auparavant par le Ministère sur le budget de la CNSA!), annonce de 4500 créations de lits en EHPAD et des postes d'infirmières de nuit... Le compte n'y est pas.

En Meurthe-et-Moselle, notre action bénéficie d'un soutien du Conseil départemental, interpellé par les membres du Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie, et notamment par nos mandatés. Sachons utiliser ce levier pour obtenir la satisfaction de nos revendications.



Pierre Guilmin
Secrétaire général



■ Pierre Guilmin



Le Déridé est édité par l'UTR CFDT Meurthe-et-Moselle - 15 bd Charles V - 54000 NANCY

• ☎ 07 86 70 76 45 • retraites54@cfdt54.fr •

<http://www.cfdt54.fr/retraites> • Directeur de la publication: Pierre Guilmin. • Rédactrice en chef: Marie-

Jeanne Baeumler. • ISSN 2112-3756. • Dépôt légal:

04/2018. • Conception et impression: CDDP -

18 rue des Glacis - 54000 NANCY - ☎ 03 83 39 45 20

• Iconographie: <http://www.openclipart.org>.

Longwy

Par une froide matinée ensoleillée, les retraités du Pays Haut se sont mobilisés, le 23 février, pour sensibiliser la population aux actions menées par la CFDT Retraités et aux revendications qui sont les siennes.

Cette mobilisation a pris la forme d'une distribution de tracts « *Hausse de la CSG: la CFDT Retraités appelle à des mesures équitables* » et du triptyque « *Nous sommes à vos côtés* ». Nous avons tracté sur le marché de Villerupt et aux alentours. Les contacts ont été nombreux et beaucoup d'explications, concernant les revendications des retraités CFDT ont été données aux personnes rencontrées. Nous reconduirons l'opération sur les autres marchés du territoire de l'ULR de Longwy, dans les jours à venir.

Lunéville

Assemblée générale intense le 14 mars à Lunéville...

Il faut dire que la période s'y prête. Baisse de l'APL, difficultés accrues d'accès aux soins, dégradation dans les modalités de revalorisation des retraites, hausse non-compensée de la CSG, inertie et attermoissements de l'État face à des problèmes criants (manque de moyens des établissements et services pour personnes âgées, montants prohibitifs du reste à charge en cas d'hébergement en EHPAD), etc. : une page entière de ce numéro du *Déridé* suffirait à peine pour lister les motifs de mécontentement - voire de colère - des retraités. Motifs qu'un quotidien régional résumait par ce titre: « *Trop, c'est trop, surtout quand c'est moins!* ». C'est pourquoi, après la présentation



Les militants de l'ULR de Longwy, chaudement vêtus, prêts à passer à l'action...

des divers rapports statutaires, l'Assemblée générale 2018 de l'ULR de Lunéville s'est focalisée sur l'action revendicative de la CFDT Retraités, sur ses fondements, ses objectifs et ses modalités.

Il a notamment été souligné que l'action de la CFDT se fonde sur la promotion de l'émancipation individuelle et collective, sur la lutte contre les inégalités sociales et sur le développement des solidarités. Qu'elle s'inscrit dans la durée. Qu'elle ne se borne pas à réagir à l'actualité mais qu'elle avance des propositions réalistes. Que les manifestations de rue ne sont pas à écarter mais ne constituent pas - et de loin - l'unique forme d'action syndicale. En raison d'un timing très serré, les interventions et les débats ont malheureusement dû être écourtés. C'est bien sûr un peu dommage. Mais c'est rattrapable. Et ce sera rattrapé: les échan-

ges amorcés se poursuivront en effet lors des prochaines réunions mensuelles de l'ULR.

Nancy et environs

L'assemblée générale de l'ULR de Nancy et Environs, qui compte 238 adhérents dans son périmètre, s'est tenue au Conseil départemental le 15 mars dernier.

Le matin fut consacré à l'AG proprement dite:

- au bilan 2017, qui peut être qualifié de satisfaisant. Un Bureau complet qui se réunit régulièrement, 2 réunions des adhérents qui ont porté sur la charte Monalisa et sur la fin de vie, finalisation du dossier sur la connaissance du territoire et du cahier revendicatif correspondant, création de 4 fiches techniques, création (à titre probatoire)



Les participants à l'AG de Lunéville.

d'une lettre d'information électronique dont 4 numéros ont été publiés, participation à 2 actions revendicatives et rencontre du député local pour défendre la position de la CFDT sur la CSG et les EHPAD.

- aux objectifs 2018 dont une nouvelle rencontre avec le député pour les EHPAD et le relais local des revendications nationales, 2 nouvelles rencontres adhérents dont 1 festive, la fin de la formation sur la structuration de l'équipe syndicale et, peut-être, l'accueil des nouveaux adhérents, enfin, la lettre d'information est validée sous sa forme actuelle.

- aux comptes qui sont maîtrisés.

Nous avons continué par des informations CFDT : l'organisation du Grand Est, le film « 70 ans de la CFDT Retraités », et les voyages organisés par l'UTR.



Ambiance studieuse lors de l'AG de l'ULR Nancy et environs au Conseil départemental.

L'après-midi, après le repas au Conseil départemental, nous avons traité le thème « *Consommer sans se faire arnaquer* » avec le Président de l'Association de Défense des Consommateurs de Lorraine. Ce moment fut très interactif. Après avoir présenté son association, le Président d'ADC Lorraine a abordé, au fil des questions, l'importance des écrits (les engagements oraux

s'envolent), la préparation d'un achat onéreux, l'évaluation de la valeur d'un logement, la rédaction des contrats, le démarchage par téléphone et les achats par ce même moyen, les courriers électroniques indésirables, les prélèvements bancaires SEPA, les fournisseurs d'énergie, le compteur Linky et la date de début de garantie lors de la livraison d'une voiture...

👓 Le CDCA c'est quoi?

Instauré par la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015, le Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA) a pour vocation de remplacer à la fois le CODERPA (Comité Départemental des Retraités et des Personnes Agées) et le CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées).



C'est un espace de dialogue, d'information et de proposition.

Il assure la participation des retraités, personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des aidants, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques les concernant, dans le département.

En Meurthe-et-Moselle, le CDCA, présidé par le Président du Conseil départemental, **Mathieu Klein**, a comme ambition d'être en contact avec les usagers et les aidants qu'il représente, afin de les informer de leurs droits et les mettre en lien avec les différents services dont ils ont besoin, les écouter et faire remonter leurs idées, leurs aspirations et leurs souhaits au niveau du département.

Ainsi, le CDCA répond à l'objectif fixé par le projet départemental 2017-2021 de favoriser une réelle participation citoyenne de tous les habitants du département aux politiques publiques. Le CDCA est compétent en matière de prévention de la perte d'autonomie, d'accompagnement médico-social et d'accès aux soins et aux aides humaines ou techniques. Il est également compétent en matière d'accessibilité, de logement, d'habitat collectif, d'urbanisme, de transport, de scolarisation, d'intégration sociale et professionnelle et d'accès à l'activité physique, aux loisirs, à la vie associative, à la culture et au tourisme.

Il comprend deux formations spécialisées animées par deux vice-présidents :

- M^{me} Marie-Thérèse Andreux, vice-présidente formation Retraités-Personnes âgées,

- M. Louis Bonet, vice-président formation Personnes Handicapées.

Il comprend quatre collèges :

- 1^{er} collège : celui des représentants des usagers,

- 2^e collège : celui des représentants des institutions,

- 3^e collège : celui des représentants des organismes et professionnels,

- 4^e collège : celui des représentants des organismes concernés par les politiques de l'autonomie.

L'UTR CFDT 54 a mandaté Marie-Jeanne Baeumler (titulaire) et Marie-Thérèse Beauregard (suppléante) au titre du 1^{er} collège.



Humeur

Un emplâtre sur une jambe de bois

S'il n'est pas dans mes habitudes de critiquer le principe d'une participation de chacune et de chacun aux dépenses collectives nécessaires au fonctionnement des services publics selon le principe « **contribuer selon ses moyens, recevoir selon ses besoins** », il y a des moments où les mesures prises par nos responsables politiques sont en totale contradiction avec ce principe.

Ainsi en est-il de l'augmentation de la CSG (Contribution Sociale Généralisée), CSG qui certes reste un impôt plus juste que d'autres, car s'appliquant à la totalité des revenus de chacun, mais... S'il y a eu une augmentation de 1,7 % pour tous au 1^{er} janvier, cette hausse est compensée par une baisse progressive de certaines cotisations pour les salariés, baisse devant conduire à une amélioration globale de leur pouvoir d'achat. Notons que des études montrent que cet abaissement calculé comme un pourcentage du salaire, profitera davantage aux salariés à haut revenu qu'aux autres. Et pour les retraités aucune compensation, simplement une exonération de la hausse pour celles et ceux dont le revenu fiscal est faible, très faible même car inférieur au niveau du salaire minimum.



Devant les nombreuses protestations exprimées par les syndicats et les associations de retraités, le gouvernement a annoncé qu'en 2019 ce seuil allait être relevé, et qu'ainsi environ 100 000 foyers fiscaux allaient bénéficier de l'exonération de cette hausse de CSG. Un emplâtre sur une jambe de bois! Comme on pouvait le lire dans l'un de nos journaux locaux: « **Trop c'est trop, surtout quand c'est moins!** ».



Impôt sur le revenu et cotisation syndicale: attention!

Pour bénéficier du crédit d'impôt ou de la réduction d'impôt (66 % du total des cotisations versées dans l'année, n'oubliez pas de compléter l'imprimé spécial intitulé « **Déclaration REVENUS 2017 - Réductions d'impôt, Crédits d'impôt** », imprimé Cerfa n°15637 01 :

➤ 2^e paragraphe

➤ ligne «Cotisations syndicales des salariés et pensionnés»

➤ Case 7AC

en mentionnant dans cette case le montant figurant sur votre attestation fiscale.



Journée festive et familiale organisée par l'ULR Nancy & environs

Le 30 mai, l'ULR Nancy & environs vous proposera un barbecue pour 6 € par personne.

Pour cela, l'Association Laïque de Neuves-Maisons, section pétanque, met à notre disposition ses structures avec abris.

C'est avec plaisir que nous partagerons ce moment avec tous les adhérents de la CFDT Retraités des autres unions locales et SSR du département, accompagnés, s'ils le désirent, de leur conjoint et petits-enfants.

Si vous êtes intéressés, nous vous invitons à vous rapprocher du **secrétaire de votre structure**, à qui nous adresserons en temps utile les précisions, informations complémentaires et formulaires d'inscription.

Réservez dès à présent cette date!





**RETRAITÉS
NANCY
ET ENVIRONS**

LE PARTICULIER EMPLOYEUR

Avec l'âge, les services à domicile comme le ménage, la préparation des repas, les courses... deviennent indispensables pour rester chez soi. Ces services d'aide à domicile sont nombreux et divers. Il est parfois difficile de se repérer, de savoir quels critères choisir. Cette fiche technique a pour but d'exposer :

- les différents statuts de particuliers employeurs et les responsabilités qui en découlent,
- d'expliquer les avantages et les inconvénients des différentes possibilités.

■ QUELQUES CONSEILS POUR BIEN RECRUTER UN SALARIÉ À DOMICILE

- Bien évaluer au préalable **ses besoins** et **ses attentes**.
- Demander les **références** du salarié : formation, coordonnées d'anciens ou des autres employeurs.
- Si personne étrangère, demander l'**autorisation de travail hors CEE**.
- Définir le niveau du salarié : employé familial (niveaux 1 et 2), assistante de vie (niveaux 3 et 4). Les niveaux définissent les degrés de compétence.

Ces personnes qui interviennent chez vous dans le cadre d'un emploi familial sont **des salariés comme les autres**, couverts par le Code du travail que vous devrez respecter (emploi direct, service mandataire).

■ TROIS MODES D'EMBAUCHE (voir comparatif détaillé pages 3 et 4)

Mode	GRÉ À GRÉ	MANDATAIRE	PRESTATAIRE
Responsabilité	Employeur direct (vous ou la famille).	Employeur direct (vous ou la famille).	Organisme prestataire.
Avantages	Libre choix de la personne, souplesse et indépendance.	<ul style="list-style-type: none"> • Choix de la personne, souplesse et indépendance. • Gestion administrative et juridique déléguée à l'organisme mandataire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion administrative et juridique déléguée à l'organisme mandataire. • Aucune responsabilité.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • À gérer : gestion administrative et juridique : contrat de travail, fiches de salaires, licenciement... • Aide de la famille parfois nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts supérieurs. • Intervention de la famille parfois nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas le choix de la personne qui peut être changée souvent. • Coûts supérieurs.
Coût horaire approximatif	9,76 € brut (au 08/06/17) (convention collective).	De 15 à 16 €.	De 20 à 22 €.

**FICHE
TECHNIQUE
N°12**

AVRIL 2018

PAGE 1

CONTACT :

**15, boulevard Charles V
54000 NANCY**

☎ **03 83 39 45 13**

☎ **07 86 70 76 45**

**ulr.cfdt.nancy.et.environs
@gmail.com**

■ COMPARATIF DES MODES D'EMBAUCHE

	GRÉ À GRÉ Employer directement une personne	MANDATAIRE Employer une personne recrutée par un organisme	PRESTATAIRE Utiliser les services d'un organisme extérieur
EMPLOYEUR Qui recrute ?	Vous ou la famille.	Vous, sur proposition du service mandataire. Vous avez le choix de la personne.	Le service d'aide à domicile (association, entreprise).
Qui choisit le salarié ?	Vous ou la famille.	Vous, parmi des candidats sélectionnés par le mandataire.	Le service d'aide à domicile.
Qui fait les démarches administratives ?	Vous ou la famille. Pour les déclarations de charges sociales, vous pouvez le faire directement sur le site de l'URSSAF (www.urssaf.fr) [rubrique : employeur] ou sur celui du CNCESU si vous percevez l'APA ou la PCH (www.cesu.urssaf.fr).	Vous déléguez les tâches administratives (tout en gardant la responsabilité d'employeur). Il vous délivre un contrat de mandat portant les droits et obligations de chacun.	Le service d'aide à domicile assure la totalité des tâches et des fonctions : il est employeur.
Quel est le cadre juridique de référence ?	Vous devez appliquer la convention collective du particulier employeur (bulletin de paie ou Chèque Emploi Service).		
Qui gère les relations de travail en cas de difficultés ou de problèmes ?	Vous ou la famille : gérer les absences (maladies, accident du travail, vacances...).	Le mandataire vous aide à trouver une solution, mais c'est vous qui décidez.	Le service d'aide à domicile a l'obligation de résoudre le problème, voire de changer d'intervenant.
Qui met fin au contrat ? (licenciement, hospitalisation, départ en maison de retraite, décès)	Vous ou votre famille en cas de décès. Vous payez les indemnités de préavis et de licenciement.	Vous ou votre famille en cas de décès. Le mandataire vous aide dans les démarches. Vous payez les indemnités de préavis et de licenciement.	Le service d'aide à domicile.
COÛTS Que payez-vous ?	Le salaire, les congés, les charges sociales, les frais divers (déplacement, repas...); le tout directement au salarié.	<ul style="list-style-type: none"> le salaire, les congés, les charges sociales, les frais divers (déplacement, repas...); le tout directement au salarié CESU, les frais de gestion du service mandataire, sur facture présentée par ce service. 	La facture du service d'aide à domicile employeur, correspondant aux heures effectuées. Si vous bénéficiez d'une aide du Conseil départemental (APA, PCH, aide-ménagère), la facture est adressée par le service d'aide à domicile au Conseil départemental, qui paie dans la limite des heures accordées : dans le plan d'aide recommandé si vous bénéficiez de l'APA, ou du plan de compensation si vous bénéficiez de la PCH. Vous aurez à payer auprès du service, sur facture, votre participation éventuelle.

■ COMPARATIF DES MODES D'EMBAUCHE (SUITE)

Combien ?	Le salaire est négocié avec le salarié, en respectant la convention collective du particulier employeur (salaire minimum garanti, grille de salaire en fonction des qualifications).	Le salaire négocié avec le salarié, en respectant la convention collective du particulier employeur (salaire minimum garanti, grille de salaire en fonction des qualifications)	<ul style="list-style-type: none"> Le salaire négocié avec le salarié, en respectant la convention collective du particulier employeur (salaire minimum garanti, grille de salaire en fonction des qualifications) Les frais de gestion du service mandataire, sur facture présentée par ce service. 	La facture est établie par le service d'aide à domicile prestataire en fonction de son tarif propre. Tout ou partie de la dépense peut être prise en charge par la prestation dont vous bénéficiez (APA, PCH, ACTP, aide-ménagère).
Bénéficiez-vous d'une exonération des charges ?	Si vous avez plus de 70 ans dans la limite du plafond mensuel de rémunération ou, quel que soit votre âge, si vous bénéficiez de l'APA, de l'ACTP, de la PCH. Vous ne paierez que les cotisations retraites complémentaires, ASSEDIC, formation continue, accidents du travail...	Si vous avez plus de 70 ans dans la limite du plafond mensuel de rémunération ou quel que soit votre âge si vous bénéficiez de l'APA, de l'ACTP, de la PCH. Vous ne paierez que les cotisations retraites complémentaires, ASSEDIC, formation continue, accidents du travail...		Le service d'aide à domicile étant employeur, toutes les charges sont à son compte.
ORGANISATION DU TRAVAIL				
Qui organise le travail ? <i>(emploi du temps...)</i>	Vous et le salarié.	Le mandataire en fonction de vos besoins et du plan d'aide recommandé.		Le service d'aide à domicile en fonction de vos besoins.
Qui encadre le salarié ?	Vous.	Le mandataire assure le suivi de l'intervention. En cas de difficultés, vous pouvez faire appel au mandataire.		Le service d'aide à domicile est responsable de la qualité de l'intervention. En cas de difficultés, vous pouvez faire appel à lui.
Qui s'occupe de remplacer le salarié, en cas d'absence ? <i>(congé, maladie, formation...)</i>	Vous. Vous devrez établir un contrat de travail à durée déterminée avec la personne remplaçante.	Le mandataire propose un autre intervenant auquel sera établi un contrat de travail à durée déterminée.		Le service d'aide à domicile.
Qui assure la coordination avec les autres intervenants à domicile ?	Vous	À votre demande, le mandataire met en relation les différents intervenants.		Le service d'aide à domicile.
FORMATION				
Qui a en charge la formation du salarié ? <i>(initiale et continue)</i>	Vous, en cotisant au titre de la formation continue.	Vous, sur proposition du mandataire. Vous cotisez au titre de la formation continue. Le service d'aide à domicile peut organiser des formations.		Le service d'aide à domicile, après consultation des représentants des salariés, dans le cadre de la convention collective ou de son statut.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FICHE
TECHNIQUE
N°12

AVRIL 2018

PAGE 4

PLUS DE RENSEIGNEMENTS

■ Après du CESU :
www.cesu.urssaf.fr

■ Sur le site officiel :
service-public.fr

puis onglets :

> particulier

> travail

> particulier
employeur

> aide à domicile

■ RÉMUNÉRATION

- Si vous êtes employeur direct, **vous avez la responsabilité de la rémunération de votre employé**. Cette personne est concernée par la **convention collective des salariés du particulier employeur**.
- Le **salairé minimum horaire est égal au SMIC** (9,76 € brut au 08/06/2017) s'il dépend du niveau 1 de la convention collective.
- Pour rémunérer ses **congés payés**, 2 possibilités : salaire brut majoré de 10 % ou maintien du salaire pendant ses congés.
- Pour info : **Fédération des Particuliers Employeurs**
0 825 07 64 64 (0,15 €/mn + prix de l'appel) ou **www.fepem.fr**.
- Le salarié peut être rémunéré par **CESU** (chèque emploi service universel).
- Charges sociales : **exonération** des charges patronales dans la limite d'un plafond égal à 65 fois le smic horaire /mois **si l'employeur à 70 ans ou plus**.
- Réduction et/ou crédit d'impôt.

■ CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

- **Adhésion en ligne** directement sur le site **www.cesu.urssaf.fr** aux rubriques : « je suis ou j'envisage d'être adhérent » ou « chèque service déclaratif ». Un délai de 48 h suffit au traitement de l'adhésion et permet la déclaration du salarié. Il est possible d'imprimer le formulaire papier.
- Directement sur formulaire **papier** à l'URSSAF : **sur rendez-vous**. Par la suite il est possible à tout moment de passer au CESU informatique.

■ DÉCLARATION DU SALARIÉ

- **Avec** le CESU : en ligne directement sur le site du CESU.
- **Sans** CESU : **déclarer l'embauche** dans les 8 jours à l'**URSSAF** pour obtenir l'ouverture d'un compte cotisant et à la **CPAM** si le salarié n'a pas de numéro de Sécurité sociale. Chaque trimestre, déclarer à l'URSSAF le salaire versé au salarié.

■ CONTRAT DE TRAVAIL

- Pour les modes « gré à gré » et « mandataire » et si le temps de travail est supérieur à 8 h/semaine, **le contrat de travail doit être établi à l'embauche**, au plus tard à la fin de la période d'essai si une lettre d'embauche a été signée.

■ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI)

- **Démission du salarié** : un préavis est à respecter par le salarié en fonction de son ancienneté.
- **Hospitalisation de l'employeur** : le salarié est en droit de percevoir son salaire intégralement.
- **Licenciement ou entrée en Ehpad** : convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre, entretien avec notification du motif de licenciement. Le préavis est identique à la démission. Une indemnité lui sera due.
- **Décès de l'employeur** : sont dus au salarié : le dernier salaire, l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de congés payés.