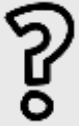


METTRE FIN AU CONTRAT D'UN(E) SALARIÉ(E) A DOMICILE

7 CLES POUR UNE FIN DE CONTRAT ...ZEN



AU SECOURS JE NE SAIS PAS PAR OÙ COMMENCER POUR LICENCIER MON AIDE MÉNAGÈRE ?!



Maman est décédée. Comment
mettre fin au contrat de son
aide à domicile ?

*Quel va être concrètement le
coût pour moi de cette fin de
contrat ?*



SOLDE DE TOUT COMPTE, ATTESTATION PÔLE
EMPLOI, CERTIFICAT DE TRAVAIL... ? ÇA
VEUT DIRE QUOI TOUT ÇA ?

*Convoquer ma femme de ménage
à un entretien de licenciement,
est-ce vraiment obligatoire ? Je
ne peux pas juste lui dire de ne
plus venir ??*



**Il paraît que ma
salariée a droit à des
indemnités de
licenciement ?**

J'AI ENVOYÉ LA LETTRE DE LICENCIEMENT À MON AIDE À DOMICILE... Y'A T'IL
D'AUTRES DÉMARCHES À FAIRE QUAND ON MET FIN À UN CONTRAT DE TRAVAIL ?



DEMANDEZ LE PROGRAMME

DANS CE GUIDE VOUS TROUVEREZ LES INFORMATIONS UTILES POUR LA FIN DE CONTRAT D'UN(E) SALARIÉ(E) À DOMICILE.



1. LICENCIEMENT OU RUPTURE CONVENTIONNELLE, UN CHOIX IMPORTANT ET OBLIGATOIRE !
2. TIC, TAC ! COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL COMPTER POUR METTRE FIN À UN CONTRAT ?
3. J'AI CHOISI LE LICENCIEMENT. PAR QUOI DOIS-JE COMMENCER
4. ET LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, ÇA SE PASSE COMMENT ?
5. BIENTÔT LE DERNIER JOUR DE TRAVAIL DE MA SALARIÉE À DOMICILE. COMMENT CALCULER SON SOLDE DE TOUT COMPTE ?
6. AI-JE DES DOCUMENTS À LUI REMETTRE EN FIN DE CONTRAT ?
7. MA MAMAN EST DÉCÉDÉE. COMMENT JE METS FIN AU CONTRAT DE SON AIDE À DOMICILE ?

A QUI S'ADRESSE CE PETIT GUIDE ? A VOUS QUI...

- ... êtes particuliers-employeurs depuis peu ou depuis déjà 15 ans ?
- ... déclarez les salaires au CESU, ou directement à l'URSSAF ?
- ... souhaitez mettre fin au contrat de votre salarié(e) a domicile ou simplement répondre à sa demande d'y mettre fin ?

Dans tous les cas, ce petit guide peut vous être utile.

MAIS NOUS SOMMES QUI AU JUSTE, « Particulier employeur Zen » ?

Devenus particuliers employeurs de salariés à domicile par choix pour certains, un peu par hasard pour d'autres (un enfant qui voulait prendre des leçons de guitare, une aide-ménagère recommandée par des amis et embauchée sur le champ,) ... Nous avons vite apprécié à sa juste valeur cette aide dans notre quotidien.

Nous n'avons par contre pas forcément compris tout ce que signifiait "employeurs" en nous lançant dans cette démarche.

A la suite de questionnements ou déboires divers pouvant même aller jusqu'au tribunal pour certains d'entre nous ... (pas joyeux joyeux, les prud'hommes)

... Et convaincus que l'expérience acquise dans notre histoire pouvait servir a d'autres personnes dans la même situation, nous avons décidé de les aider, de vous aider.

Nous nous sommes alors entourés d'avocats spécialisés qui ont validé nos modèles de documents, d'experts pour répondre à vos questions toujours plus pointues, d'autres particuliers employeurs pour définir les outils dont vous aviez besoin...et nous avons créé particulier employeur zen.

Depuis 6 ans, nous avons ainsi permis à plus de 7000 personnes d'employer leur salarié à domicile ou de mettre fin à son contrat en toute sécurité.



1.

**Licenciement ou rupture
conventionnelle, un choix
important et obligatoire !**

J'UTILISE LE CESU (CHÈQUE EMPLOI SERVICE). JE N'AI DONC PAS BESOIN DE METTRE FIN AU CONTRAT DE MON AIDE À DOMICILE, IL SUFFIT QUE JE LUI DISE DE NE PLUS VENIR, NON?

Et non ! En dehors de la période d'essai, et du cas particulier du décès de l'employeur, si vous ne souhaitez plus qu'il/elle vienne travailler chez vous, vous devez mettre fin en bonne et due forme au contrat de votre salarié(e) à domicile, CESU ou pas (même si vous n'avez jamais signé un contrat de travail !).

En effet employer un salarié via le CESU équivaut à signer un CDI avec lui.

Il n'y a pour rompre le contrat que deux solutions :

- le licenciement
- la rupture conventionnelle

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LE LICENCIEMENT ET LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La différence majeure est la suivante : dans le cadre d'une [rupture conventionnelle](#), vous et votre employé(e) vous mettez d'accord pour mettre fin au contrat alors qu'un [licenciement](#) est uniquement à votre initiative en tant qu'employeur.

De ce fait, il faut une cause réelle et sérieuse pour licencier un(e) salarié(e) à domicile, c'est-à-dire un motif objectif, impératif, alors qu'il n'y a besoin d'aucune justification pour une rupture conventionnelle.

DEUX TYPES DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIÉ(E)S À DOMICILE

Le **licenciement pour motif personnel** : c'est un licenciement lié à la personne de votre employé(e). Ce sera par exemple le cas si elle a commis une faute (simple ou grave), ou si vous la licenciez pour insuffisance professionnelle.

Le **licenciement pour motif économique** : c'est un licenciement qui relève de votre situation personnelle (même si ce n'est pas réellement pour des raisons économiques que vous mettez fin au contrat). Cela peut être par exemple une suppression de poste (suite à un déménagement, une hospitalisation etc.), un refus d'avenant, etc.

ET LA DÉMISSION ?

Si votre salarié(e) a [démissionné](#), la question du type et du motif de fin de contrat ne se posent pas. Vous pouvez dans ce cas aller directement à l'étape du calcul du solde de tout compte.



2.

**Tic, tac ! Combien de temps
faut-il compter pour mettre fin
à un contrat ?**

JE SUIS HOSPITALISÉE DEPUIS UNE SEMAINE! JE DOIS METTRE FIN AU CONTRAT AU PLUS VITE !

Et oui mais... cela va être difficile ! Car quel que soit le mode de rupture de contrat choisi, certains délais sont incompressibles. Il y a de plus dans tous les cas un préavis à respecter : s'il ne peut pas être effectué, il devra être rémunéré.

Et attention : même si vous êtes hospitalisé(e) et donc n'employez pas votre salarié(e), vous **devez le/la rémunérer** !

QUE VOULEZ-VOUS DIRE PAR « DÉLAIS INCOMPRESSIBLES » ?

Dans le cas d'un licenciement, il faut compter environ 10 jours pour la procédure de licenciement (entretien et envoi de la lettre) plus le préavis : une semaine (si votre salarié(e) a moins de 6 mois d'ancienneté), 1 mois (entre 6 mois et 2 ans) ou 2 mois (au-delà de 2 ans d'ancienneté).

Si vous choisissez de faire une rupture conventionnelle, il faut compter 4 à 5 semaines de procédure au total (2 semaines de délai de réflexion puis 2,5 semaines de délai « d'homologation » de la rupture).

VOUS ÊTES PERDUS ? PRENONS DES EXEMPLES !

Votre aide-ménagère travaille pour vous depuis 15 ans. Vous la licenciez car vous déménagez dans le Sud de la France. Vous décidez de démarrer la procédure le 15 janvier. La lettre recommandée de convocation à l'entretien est reçue le 17 janvier, l'entretien préalable au licenciement a lieu le 26 janvier. Vous envoyez la lettre de licenciement le 29 janvier, elle est reçue le 31. Son contrat se termine le 30 mars.

Vous signez une rupture conventionnelle avec votre jardinier le 8 juin. Le délai de rétractation se termine le 23 Juin. La rupture est homologuée (et donc définitive) le 15 juillet.

LE « CALCULATEUR DES DATES DE LA PROCÉDURE DE FIN DE CONTRAT », QUE VOUS RECEVREZ DANS QUELQUES JOURS, VOUS PERMETTRA DE SAVOIR EXACTEMENT QUELS DÉLAIS RESPECTER DANS VOTRE PROCÉDURE DE FIN DE CONTRAT



3.

***J'ai choisi le licenciement. Par
quoi dois-je commencer ?***

COMBIEN D'ÉTAPES DANS LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ?

Il y a 6 étapes dans une [procédure de licenciement](#) !

- ① Je prépare mon licenciement : je formule le motif, je fais un planning avec les dates de la procédure
- ② Je convoque mon employé(e) à un entretien préalable à son licenciement
- ③ Lors de l'entretien, j'explique à mon employé(e) pourquoi j'envisage son licenciement
- ④ J'envoie la lettre de licenciement par la Poste ou je la remets en mains propres contre décharge
- ⑤ Mon/ma salarié(e) effectue son préavis (ou je l'en dispense) sauf en cas de faute grave ou lourde
- ⑥ Je paie son solde de tout compte et lui donne les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail...)

QUE DOIT CONTENIR LA LETTRE DE LICENCIEMENT ?

La [lettre de licenciement](#) doit expliquer précisément le motif de licenciement, de façon factuelle et objective (faits, dates si nécessaire, etc.). Elle doit également préciser si le préavis doit être exécuté par la salarié(e). Enfin elle détaille les documents qui seront remis en fin de contrat.

Attention : cette lettre doit être rédigée avec soin. Mal rédigée, elle peut permettre à votre salarié(e) de contester le licenciement voire de vous assigner aux prud'hommes.

[Les lettres de licenciement Particulier employeur Zen ont été validées par des avocats pour plus de sécurité !](#)

DES DÉLAIS À RESPECTER ?



Oui ! L'entretien doit avoir lieu au plus tôt 5 jours ouvrables après la 1^{ère} présentation de la lettre de convocation par le facteur, et la lettre de licenciement peut être envoyée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien (ces délais de 5 jours et 2 jours ne pouvant pas se terminer un samedi, un dimanche ou un jour férié, et ne comprenant pas le jour de l'entretien, ni le jour de l'envoi).

Enfin il faut respecter la durée de préavis prévue par la loi (voir ci-dessous).

Si les délais précis ne sont pas respectés, le licenciement peut être invalidé.

La totalité de la procédure de licenciement dure donc de 3 semaines à 2,5 mois.

ET SINON, COMBIEN DE TEMPS DURE LE PRÉAVIS ?

Cela dépend ! En cas de faute grave ou lourde, ou en cas de licenciement pour inaptitude, pas de préavis !

Et sinon, cela dépend de l'ancienneté de votre salarié(e).

Ancienneté à la date d'envoi de la lettre de licenciement	Durée du préavis	
Inférieure à 6 mois	1 semaine	Attention: si des congés payés sont pris pendant le préavis, ils prolongent sa durée !
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois	
Au-delà de 2 ans	2 mois	

JE N'AI PAS ENVIE DE LICENCIER MA SALARIÉE À DOMICILE, ÇA ME PARAÎT RISQUÉ... EXISTE-T-IL D'AUTRES SOLUTIONS ?

Si votre salariée est d'accord sur la nécessité de rompre le contrat, vous pouvez lui proposer (mais non lui imposer) une rupture conventionnelle (voir chapitre suivant).

LE CALCULATEUR DES DATES DE LA PROCÉDURE, QUE VOUS RECEVREZ DANS QUELQUES JOURS, VOUS PERMETTRA DE CONNAÎTRE AISÉMENT LES DÉLAIS À RESPECTER DANS UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT!



4.

Et la rupture conventionnelle, ça se passe comment ?

QU'EST-CE AU JUSTE QU'UNE RUPTURE « CONVENTIONNELLE » ?

La [rupture conventionnelle](#) est une rupture du contrat d'un commun accord, qu'on appelle parfois « amiable ». Pour être valide, cette rupture doit donc résulter de la volonté des deux parties : vous ne devez en aucun cas obliger votre salarié(e) à l'accepter, ou lui faire du chantage au licenciement pour cela.

MON AIDE-MÉNAGÈRE VEUT SIGNER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE, J'AI INTÉRÊT À ACCEPTER ?

Cela dépend bien évidemment de la raison pour laquelle elle veut signer une telle rupture mais lorsque les deux parties sont d'accord pour le faire, ce mode de rupture présente des avantages pour l'employeur comme pour l'employé(e) : peu contestable donc peu risqué pour l'employeur, il est assez rapide et permet à l'employé(e) de percevoir des indemnités de rupture puis des indemnités de chômage une fois le contrat rompu.

COMMENT SE DÉROULE UNE TELLE RUPTURE ?

Il y a 6 étapes pour ce type de rupture

- ① Je prépare la rupture : je pré-rédige la convention de rupture, je fais un planning avec les dates de la procédure
- ② Je propose à mon employé(e) plusieurs entretiens de négociation de la rupture conventionnelle
- ③ Lors des entretiens, je valide avec lui/elle les termes de la rupture, je signe la convention de rupture et le formulaire d'homologation
- ④ Je laisse le délai de rétractation de 15 jours s'écouler, afin que mon/ma salarié(e) comme moi puissions changer d'avis.
- ⑤ J'envoie à la DIRECCTE le formulaire d'homologation et j'attends 15 jours ouvrables pour m'assurer de cette homologation
- ⑥ Je paie à mon employé(e) son solde de tout compte et lui donne les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail...)

DES DÉLAIS À RESPECTER ?

Oui ! Une fois la convention de rupture et le formulaire d'homologation signés, il faut respecter un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Puis le délai d'homologation de la DIRECCTE, qui démarre au 1^{er} jour ouvrables suivant la réception de la convention de rupture, dure 15 jours OUVRABLES (mais ne peut pas se finir un samedi ou un dimanche).

La totalité de la procédure de rupture conventionnelle dure environ 4,5 semaines.

LE CALCULATEUR DES DATES DE LA PROCÉDURE, QUE VOUS RECEVREZ DANS QUELQUES JOURS, VOUS PERMETTRA DE CONNAÎTRE AISÉMENT LES DÉLAIS À RESPECTER DANS UNE PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE !



5.

Bientôt le dernier jour de travail de ma salariée à domicile. Comment calculer son solde de tout compte ?

QU'EST-CE AU JUSTE QUE LE SOLDE DE TOUT COMPTE ?

Bonne question ! Le [solde de tout compte](#), ce sont toutes les sommes dues à votre salarié(e) en fin de contrat.

Il se compose :

- du salaire du dernier mois
- d'une indemnité compensatrice de préavis s'il n'a pas été effectué à votre demande (ou en cas d'inaptitude d'origine professionnelle)
- d'indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle
- le cas échéant, des indemnités compensatrices de congés payés, et/ou de congés supplémentaires (fractionnement, Enfants à charge...)

MÊME SI JE LA DÉCLARE AU CESU, JE DOIS DES INDEMNITÉS DE CONGÉS PAYÉS À MA SALARIÉ(E) ?

Non : au CESU, les congés payés sont déjà payés tous les mois via une majoration de salaire de 10%. Il est donc inutile de régler des indemnités de congés payés. Il est par contre possible de devoir dans le solde de tout compte régler des congés de fractionnement ou des congés enfants à charge.

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE, JE LA DOIS DANS TOUS LES CAS ?

[L'indemnité de licenciement](#) n'est due que si votre salarié(e) a plus de 8 mois d'ancienneté et si vous ne le licenciez pas pour faute grave ou lourde.

Par contre, une [indemnité de rupture](#) est due dans tous les cas si vous signez une rupture conventionnelle.

Aucune indemnité n'est due en cas de démission de votre salarié(e).

ET JE LA CALCULE COMMENT, CETTE INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT OU DE RUPTURE ?

Elle est de 1/4 de salaire mensuel moyen BRUT par année d'ancienneté en deçà de 10 ans puis pour les années au-delà de 10 ans, d'1/3.

Le salaire mensuel moyen est le montant le plus favorable à votre salariée entre le salaire mensuel des 3 derniers mois et celui des 12 derniers mois.

Cette indemnité doit être DOUBLEE si votre salarié(e) est licencié(e) du fait d'une inaptitude d'origine professionnelle.

COMMENT CALCULER L'ANCIENNETÉ DE MON AIDE À DOMICILE ?

Pour cela ajoutez les périodes de travail et les périodes de congés payés, congé maternité, accident du travail, maladie professionnelle, préavis non exécuté de votre fait (ou du fait d'une inaptitude de votre salarié(e) à domicile) et congé parental (pour la moitié de sa durée).

ET CE SOLDE DE TOUT COMPTE, JE LE DÉCLARE AU CESU ? ET AUX IMPÔTS ?

Oui. Tous les montants ci-dessus doivent être déclarés au CESU **sauf les indemnités de licenciement ou de rupture**. Vous paierez des charges sociales sur ces montants.

De la même façon, tous les montants ci-dessus peuvent bénéficier du crédit/réduction d'impôts « Emploi d'un salarié à domicile » sauf les indemnités de licenciement ou de rupture.

Calculez le solde de tout compte de votre salarié(e) à domicile en quelques minutes grâce au [simulateur de solde de tout compte](#), une exclusivité Particulier employeur Zen.



6.

**Ai-je des documents à lui
remettre en fin de contrat ?**

JE VOIS MA SALARIÉE POUR LA DERNIÈRE FOIS DEMAIN ! QUE DOIS-JE LUI DONNER ?

Lors du dernier jour de travail de votre salarié(e) vous devez remettre obligatoirement à votre salarié(e) les [documents de fin de contrat](#) :

- un certificat de travail qui mentionne la nature de l'emploi occupé, la date d'embauche, et de fin de contrat
- une attestation Pôle emploi qui permettra à votre employé(e) de percevoir des indemnités chômage
- un reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes perçues à ce titre

Et si vous le souhaitez, vous pouvez lui écrire une lettre de référence qui l'aidera peut-être à trouver de nouveaux employeurs.

UNE ATTESTATION PÔLE EMPLOI ? JE TROUVE ÇA OÙ ?

Vous devez vous procurer cette attestation sur le site internet de Pôle emploi.

Commencez par créer un « Espace employeur » (pour particulier employeur) puis connectez-vous à cet espace : vous y trouverez des attestations pré remplies avec vos coordonnées.

Complétez-en une avec :

- les coordonnées de votre salariée
- les salaires versés lors des 12 derniers mois
- le montant des « précomptes » Pôle emploi (charges salariales « Chômage ») des 12 derniers mois
- le montant du solde de tout compte

Puis imprimez-la et remettez-la à votre salarié(e).

[Retrouvez un modèle de certificat de travail et de reçu pour solde de tout compte dans le pack Fin de contrat Particulier employeur Zen.](#)



7.

**Ma maman est décédée.
Comment je mets fin au contrat
de son aide à domicile ?**

LE CONTRAT N'EST-IL PAS AUTOMATIQUEMENT ROMPU EN CAS DE DÉCÈS ?

Non. Le [décès de l'employeur](#) justifie évidemment la rupture du contrat de travail mais celle-ci n'est pas automatique. En tant qu'héritier vous devez notifier à l'aide à domicile de votre maman son licenciement.

DOIS-JE SUIVRE UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT CLASSIQUE AVEC ENTRETEN PRÉALABLE ?

Ce n'est pas obligatoire, la Convention Collective prévoit que cette procédure de licenciement ne s'applique pas en cas de décès, qu'il suffit d'envoyer une lettre de licenciement. Néanmoins certains conseillent par prudence de suivre toute la procédure classique : convocation à un entretien, entretien, etc.

L'AIDE-MÉNAGÈRE DE MON DÉFUNT PAPA NE PEUT PAS EFFECTUER SON PRÉAVIS PUISQUE PLUS PERSONNE N'HABITE SA MAISON. JE NE LE LUI PAYE DONC PAS ?

Et si ! Même si par définition le salarié d'un employeur décédé ne peut pas effectuer son préavis, celui-ci doit lui être payé.

D'AUTRES DÉMARCHES OBLIGATOIRES ?

Oui ! Comme dans un licenciement classique, vous devez remettre à l'employé(e) à domicile dès la réception de la lettre de licenciement son solde de tout compte et les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte). Et déclarer au CESU les sommes du solde de tout compte qui sont soumises à charges sociales.

Enfin vous devez indiquer au CESU de clôturer le compte de l'employeur décédé.

**Vous voulez sécuriser votre fin de contrat ?
Découvrez nos formules Fin de contrat.**

TOUS les documents nécessaires pour rompre le contrat de votre salarié(e) facilement, en respectant ses droits.

Choisissez la formule qui vous correspond	Confort	Sérénité
	Séparez-vous en confiance	Soyez accompagné pas à pas
Accès illimité aux documents	3 mois	6 mois
Lettres de licenciement (6 modèles)	✓	✓
Convocation à l'entretien de licenciement	✓	✓
Simulateur du solde de tout compte	✓	✓
Documents du solde de tout compte	✓	✓
Calculateur des dates de la procédure	✓	✓
Documents de rupture conventionnelle	✓	✓
Certificat de travail	✓	✓
Calculateur de congés restant dus	✓	✓
Fiche pratique sur les congés	✓	✓
Assistance complète par des experts		
1 mois d'échanges par mail avec nos experts	✗	✓
Rédaction de la lettre de licenciement avec nos experts	✗	✓
Calcul du solde de tout compte avec nos experts	✗	✓

- **Modèles validés par un avocat pour vous garantir la conformité avec le Code du Travail, la Convention Collective** et même la jurisprudence
- Accompagnés d'**explications détaillées et pédagogiques** vous permettant de choisir l'option la plus adaptée
- Conçus pour vous aider à **réduire au maximum le coût de la fin de contrat**
- **Téléchargement immédiat** : dès la finalisation de votre achat, sans frais de traitement de votre commande

Je découvre ▶

Vous avez aimé ce guide ? Partagez-le

[FACEBOOK](#)

[TWITTER](#)

Ils nous ont fait confiance



Merci pour votre réactivité incroyable ! J'ai été rassuré immédiatement. Richard, 53 ans, Rouen



Des outils merveilleux qui m'ont vraiment simplifié la vie... Une dépense dérisoire par rapport au confort qu'ils apportent ! Claire, 42 ans, Asnières



Le gain de temps et le stress en moins ont été plus que rentabilisés. N'hésitez pas. Vous ne serez pas déçus. Laure, Paris



Je suis extrêmement satisfait du service Particulier Employeur Zen : pertinent et très réactif. Alexandre, Lyon



Grace à vous j'ai tout compris et tout expliqué à mon aide-ménagère qui a compris elle aussi ! Monique, Marignane



Quelle aide et quel bon suivi! Je suis employeur-particulier depuis longtemps et j'ai appris énormément de choses. Cela m'a permis de régulariser la situation avec mon employée. Jannick, Strasbourg



La fin de contrat est toujours un moment délicat pour les particuliers et les salariés. Ce pack nous a vraiment aidés en nous allégeant l'esprit. Elisabeth, Versailles

Le simple fait de lire le présent guide vous donne le droit de l'offrir en cadeau à qui vous le souhaitez.

Ce livre est sous licence Creative Commons 4.0

Vous êtes autorisés à l'offrir sur votre blog, sur votre site Web, à l'intégrer dans des packages, à l'offrir en bonus avec des produits mais PAS à le vendre directement, ni à l'intégrer à des offres punies par la loi dans votre pays.

Vous êtes libres de le distribuer à qui vous voulez, à condition de ne pas le modifier, de toujours citer Particulier employeur Zen comme étant l'auteur de ce livre, et de toujours inclure un lien vers <http://www.particulier-employeur-zen.com>



Mettre fin au contrat d'un salarié(e) à domicile - 7 clés pour une fin de contrat...
Zen de [Particulier employeur Zen](#) est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International](#).

Crédits

Icons made by Freepik from www.flaticon.com licensed by [CC BY 3.0](#)