

Licenciement du salarié à domicile employé par un particulier

Lorsqu'un particulier employeur envisage de licencier un salarié à domicile embauché en CDI , il doit le convoquer à un **entretien préalable** et lui envoyer une **lettre de licenciement**. Certains délais doivent être respectés. Le salarié peut bénéficier d'une indemnité de licenciement. Nous faisons le point sur la réglementation.

Convocation du salarié à un entretien préalable

Le particulier employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable.

Cette convocation est faite par lettre RAR ou remise en main propre contredécharge.

Cette lettre doit comporter les informations suivantes :

Objet de la convocation

Date, heure et lieu de l'entretien.

À savoir

Dans le cas d'une garde partagée d'un enfant, chaque procédure de licenciement est distincte et ne peut pas se tenir en présence de l'autre famille.

Respect d'un délai entre l'envoi de la convocation et l'entretien préalable

L'entretien peut se tenir au minimum **à partir du 4^e jour ouvrable** à compter du lendemain de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre.

Exemple

Un salarié travaille du lundi au vendredi et a son repos hebdomadaire le dimanche. Il n'y a pas de jour férié dans la semaine.

Si la 1^{re} présentation de la lettre a lieu **le mardi**, l'entretien peut avoir lieu au plus tôt le **lundi de la semaine suivante**. Le samedi étant un jour ouvrable, il compte dans le délai de 4 jours.

Si le délai se termine un **samedi**, un **dimanche**, un **jour férié ou chômé**, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant (par exemple, si le délai se termine le lundi 1^{er} mai, il prend fin le mardi).

Tenue de l'entretien préalable

L'entretien doit avoir lieu physiquement. Le salarié **ne peut pas être assisté**.

L'employeur expose au salarié les **motifs de la décision envisagée et recueille ses explications**

L'enregistrement de l'entretien est interdit, sauf accord commun.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

Rédaction de la lettre de licenciement

S'il décide de licencier le salarié, l'employeur rédige une lettre de licenciement. Elle précise les motifs de licenciement.

Le particulier employeur peut licencier son salarié en CDI pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse, une faute grave ou une faute lourde.

En cas de décès de l'employeur, un ayant-droit ou, en l'absence d'ayant droit, un tiers informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit.

À noter

Les procédures de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique prévues au code du travail ne sont pas applicables.

Envoy de la lettre de licenciement

Le particulier employeur envoie la notification du licenciement, **par écrit**, à l'adresse du domicile du salarié par lettre RAR .

Cette notification peut avoir lieu à partir du **4^e jour ouvrable** et, au plus tard, le **30^e jour ouvrable**, à minuit.

Ces délais sont calculés à partir des jours suivants :

Lendemain de l'entretien

Ou lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Réalisation du préavis

Un préavis est accordé au salarié licencié. Il n'y a pas de préavis en cas faute grave ou lourde.

La durée minimum du préavis dépend de l'ancienneté chez le même employeur. L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est calculée au jour de la date d'envoi de la lettre .

Dans certains cas, le salarié peut être dispensé d'effectuer le préavis. Il peut aussi bénéficier d'heures d'absence pendant la période de préavis pour rechercher un emploi.

Point de départ du préavis

Le préavis commence le jour de 1^{re} **présentation** de la lettre RAR notifiant la rupture du contrat de travail.

Durée du préavis

Ancienneté de services continus du salarié chez le même employeur**Préavis en cas de licenciement**

Moins de 6 mois	1 semaine
De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

Pour les assistants de vie qui accompagnent des personnes en perte d'autonomie ou handicapées, ces durées peuvent être allongées avec l'accord écrit du salarié.

Exemple

La date d'embauche du salarié est le 6 janvier et la date d'envoi de la lettre de notification de licenciement est le 5 septembre de la même année.

L'ancienneté à prendre en compte pour déterminer le préavis est de 8 mois. Le préavis est donc d'1 mois pour 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté.

Dispense de préavis

La procédure varie selon que ce soit l'employeur, le salarié qui en fait la demande ou lors d'une dispense partielle du préavis pour le salarié qui a retrouvé un emploi :

Le particulier employeur peut dispenser le salarié de préavis. Dans ce cas, le salarié ne peut pas s'y opposer. Le salarié touche une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.

La période de préavis qui n'a pas été accomplie est prise en compte pour la détermination des droits du salarié concernant l'ancienneté et les congés payés.

La procédure varie selon que l'employeur accepte ou refuse la demande de dispense de préavis :

Si le particulier employeur accepte la demande de dispense de préavis, le salarié ne travaille pas. Le particulier employeur ne lui verse pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Si l'employeur refuse, le salarié **doit effectuer le préavis**.

Si le salarié n'effectue pas le préavis, l'employeur peut demander au salarié de lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée du préavis non réalisé.

L'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement.

Lorsque le salarié retrouve un emploi pendant le préavis, celui-ci est réduit.

Il peut, **sur présentation d'un justificatif**, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, **au moins :**

1 semaine de préavis si la durée du préavis est d'1 mois ou moins

2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 2 mois.

Dans ce cas, le salarié le salarié ne travaille pas.**Le salarié n'est pas payé pour la durée du préavis restant à courir.**

Cette période de préavis non réalisée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié concernant l'ancienneté et les congés payés.

Heures d'absence pendant la période de préavis pour rechercher un emploi

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est d'au moins 40 heures par semaine, a droit, sans diminution de salaire à des autorisations d'absence :

Droit à des heures d'absence en cas de recherche d'emploi durant la période de préavis

Ancienneté de services continus du salarié chez le même employeur**Heures d'absence autorisées**

Moins de 2 ans 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables

2 ans et plus 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables

En l'absence d'accord entre les parties, les périodes de 2 heures sont prises alternativement : 1 jour au choix du particulier employeur, 1 jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant la fin du préavis.

Calcul des indemnités des indemnités de rupture

Le salarié peut toucher une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de congés payés.

Indemnité de licenciement

Le salarié ayant **au moins 8 mois d'ancienneté** chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est égale à :

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

À savoir

Le salaire mensuel **brut** à prendre en compte est la moyenne la plus élevée entre les 12 et les 3 derniers mois précédant la notification du licenciement. Si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne à prendre en compte est celle des mois qui précèdent le licenciement.

Un simulateur vous permet d'estimer le montant de l'indemnité minimale de licenciement :

- Estimer le montant de l'indemnité de licenciement

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une **indemnité compensatrice de congés payés** est due.

Cette indemnité est égale **au plus élevé des 2 montants :**

Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants 1/10^e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence.

À noter

En cas de recours au Cesu , si les congés sont payés tous les mois, ils ne donnent pas lieu à indemnité compensatrice.

Remise des documents de fin de contrat

Des documents de fin de contrat sont remis au salarié. Les délais de remise des documents varient suivant la situation.

Nature des documents

Le particulier employeur doit remettre certains documents au salarié à la fin du contrat.

Les modèles de documents varient suivant l'emploi occupé par le salarié :

Certificat de travail

Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte, il a **6 mois** suivant la date de signature pour le contester.

Attestation France Travail.

Un service permet de réaliser sur internet les démarches liées à la rupture du contrat de travail :

- Démarches de fin de contrat garde d'enfant

Certificat de travail

Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte, il a **6 mois** suivant la date de signature pour le contester.

Attestation France Travail.

Un service permet de réaliser en ligne les démarches liées à la rupture du contrat de travail :

- Démarches de fin de contrat emploi à domicile

Délai de remise des documents

Les délais de remise des documents varient si le salarié accomplit le préavis ou non :

Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis non effectué.

Les documents sont remis au plus tard 2 semainescalendaires après le dernier jour travaillé.

Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande.

Les documents sont remis au plus tard 2 semainescalendaires après le dernier jour travaillé.

Une attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement peut être remise par l'employeur au salarié qui en fait la demande.

À noter

Lorsque la dispense partielle de préavis est inférieure à 2 semaines, les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)**Pour en savoir plus**

- Site des services à la personne
Source : Ministère chargé des finances
- Site officiel du particulier employeur et du salarié
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Acoss)

Services en ligne

- Espace Particulier-employeur
Téléservice

Textes de référence

- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Convention collective, articles 161 et suivants.



Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00