



CNN Particuliers employeurs et emploi à domicile Procédure de licenciement

Applicable à tous les employés de maison y compris ceux réglés par Chèque emploi service universel (CESU)

Procédures applicables

Quel que soit le motif du licenciement, l'employeur doit, avant de procéder au licenciement :

» convoquer à un entretien préalable qui peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est reporté jusqu'au jour ouvrable qui suit. (Article 161-1-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »). **(modèle n°1)** ;

» conduire l'entretien préalable avec le salarié sur les heures de travail L'assistance par un conseiller de salarié n'est pas possible.

(Circulaire Ministère du Travail n°91/16 du 5-9-91)

» notifier ensuite le licenciement motivé, par lettre recommandée avec accusé de réception, à partir du 4ème jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, après l'entretien **(modèle n°2)**.

La priorité de réembauchage ne s'applique pas aux employés de maison.

(Cass. Soc.8-7-92, arrêt Braure c/Fava)

Préavis

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit:

» s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois, à un délai-congé d'une semaine.

» S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et 2 ans, à un délai-congé d'un mois.

» s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, à un délai-congé de 2 mois.

La première présentation de la lettre recommandée de notification du licenciement fixe le point de départ du préavis.

En cas de décès de l'employeur, c'est la date de décès qui fixe le départ du préavis

Article 161-4-1 de la CCN

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

» du dernier salaire dû au jour du décès ;

» d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, déterminée conformément aux dispositions de l'article 164 du présent socle spécifique, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;

» d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163-1 du présent socle spécifique ;

» d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant. »

Nota Bene :

Depuis le 22 octobre 2013, en cas de décès du particulier employeur, l'attestation Pôle emploi n'est plus exigée par l'UNEDIC pour que le salarié puisse bénéficier de l'Aide au Retour à l'Emploi.

Il lui suffit de présenter une demande d'indemnisation à Pôle emploi accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- » les bulletins de salaires établis au cours de l'exécution du contrat de travail ;
- » le certificat de travail (facultatif) ;
- » et, le cas échéant, de tout autre justificatif permettant l'étude des droits.

L'intéressé doit également fournir à l'appui de sa demande d'allocation une copie du certificat de décès établi au nom et prénom du défunt particulier employeur.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, lorsque le salarié a retrouvé un emploi dès lors qu'il a déjà effectué :

- » 1 semaine de préavis si la durée du préavis de 1 mois ;
- » 2 semaines de préavis si la durée du préavis de 2 mois ; L'employé licencié peut également demander à son employeur de ne pas effectuer tout son préavis s'il a trouvé un emploi qu'il doit occuper immédiatement, dans ce cas le préavis ne sera pas payé pour la partie non effectuée.

Inobservation du préavis

En l'absence de faute grave, l'employeur peut prendre l'initiative de dispenser son employé d'effectuer son préavis.

Si le préavis n'est pas effectué à la demande de l'employeur, celui-ci devra verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Heures pour recherche d'emploi

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les **employés à temps complet** ont droit sans diminution de salaire :

- » s'ils ont moins de 2 ans de présence, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables;
- » s'ils ont plus de 2 ans de présence, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.

Ces 2 heures sont prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix de l'employé à défaut d'accord entre les parties.

Employeur et employé peuvent s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Salarié et employeur sont alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux employés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude) et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- » moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois brut par année d'ancienneté ;
- » à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération des 12 derniers mois bruts précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois bruts, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

» un certificat (**modèle n°3**) contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus. L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement (CCN art.15).

» un reçu pour solde de tout compte (**modèle n°4**) contenant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (art. L.1234-20 du code du travail).

De même, l'employeur doit délivrer une attestation Unedic dûment complétée. Cette attestation est à demander au Pôle Emploi. Un double de cette attestation devra être transmis par l'employeur au Pôle Emploi (art. R.1234-4 du code du travail).

Portabilité de la prévoyance des salariés à domicile

Les salariés du particulier employeur bénéficient d'un régime de prévoyance collective. Ainsi, en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité notamment, le salarié perçoit, sous certaines conditions, de l'Ircem prévoyance des prestations complémentaires de celles versées par la Sécurité sociale.

Depuis le 1er juin 2015, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, celui-ci va continuer à bénéficier de ces prestations complémentaires pour une durée de 12 mois maximum.

Toutefois, pour bénéficier de la portabilité de la prévoyance, le salarié devra être inscrit à pôle emploi en tant que demandeur d'emploi et être pris en charge par l'assurance chômage. Lors de la remise des documents de fin de contrat, l'employeur doit mentionner la portabilité de la prévoyance dans le certificat de travail.