

Particuliers

Licenciement du salarié à domicile employé par un particulier

Un particulier employeur qui décide de rompre le CDI de son salarié doit respecter une procédure spécifique. Les procédures de licenciement pour motif personnel ou pour motif économiques prévues au code du travail ne sont pas applicables.

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.

À savoir

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.

Entretien préalable et décision

Le lieu de travail étant le domicile privé du particulier employeur, le salarié ne peut pas être assisté lors de l'entretien préalable.

Le particulier employeur doit respecter les étapes suivantes :

Convocation : Par courrier recommandé avec RAR ou remise en main propre contre décharge. Elle indique l'objet de l'entretien, le lieu et la date. 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. Si ce délai se termine un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Entretien : Il a lieu au domicile privé du particulier employeur. De ce fait, 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.

Notification : S'il décide de licencier, l'employeur rédige une lettre de licenciement et l'envoie par lettre avec RAR . Elle précise les motifs de licenciement. Elle peut être transmise à compter du 4^e jour ouvrable à partir du lendemain de l'entretien ou de la date initialement prévue si l'entretien n'a pas eu lieu. L'envoi reste possible jusqu'au 30^e jour ouvrable à minuit.

A savoir

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

Préavis

Durée

Un préavis est accordé au salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde.

La durée du préavis dépend de son ancienneté chez le même employeur.

Elle est calculée au jour de l'envoi du courrier recommandé.

La date de la présentation de la lettre avec RAR de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Durée du préavis en cas de licenciement

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

À noter

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.

Durée du préavis pour le salarié qui retrouve un emploi

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

Dispense de préavis

Le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis. Il est rémunéré comme si il avait travaillé pendant cette période. La période de préavis qui n'a pas été exécuté est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. Le salarié n'est pas payé pour la partie du préavis non réalisé.

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.

Heures d'absence pendant la période de préavis

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 l'expiration du préavis.

Indemnités de fin de contrat

Indemnité de licenciement

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail 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.

A 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 :

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

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

Documents de fin de contrat

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 dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.
- Attestation Pôle emploi

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

Démarches de fin de contrat garde d'enfant

Urssaf

[ACCÉDER AU SERVICE EN LIGNE](#)

- 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 dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.
- Attestation Pôle emploi

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

Délai de remise des documents

Les délais de remise des documents varient si le salarié exécute 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 la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis non exécuté.

Les documents sont remis au plus tard 2 semaines calendaires 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.

A noter

lorsque le préavis est inférieur à 2 semaines, les documents sont remis à la date de fin de contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis.

Les documents sont remis au plus tard 2 semaines calendaires 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.

A 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.

Questions – Réponses

- Salarié au domicile de l'employeur : que faire en cas de décès de l'employeur ?
- L'absence du particulier employeur met-elle fin au contrat de son salarié ?

TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES

- 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-Accoss)

Services en ligne

Espace Particulier-employeur

Pôle emploi

ACCÉDER AU SERVICE EN LIGNE
TOUS LES SERVICES EN LIGNE

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.