



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

DROIT
DES PARTICULIERS

Rompre le contrat de travail d'un employé à domicile

Septembre 2016



Contactez notre service client :

01 41 05 22 22

Du Lundi au Vendredi 9h-18h

www.efl.fr



Rompre le contrat de travail d'un employé à domicile

Licencier la personne qui garde son enfant ou qui entretient son jardin n'est pas anodin pour l'employeur particulier : il peut être condamné à payer des dommages-intérêts à son ancien employé s'il ne respecte pas scrupuleusement la procédure.

Dans ce livre blanc, extrait du Mémento Particuliers 2017, nous détaillons les différentes étapes du licenciement, les documents à remettre et les indemnités à verser. Pour faciliter les démarches, plusieurs modèles de lettres sont proposés. Ouvrage généraliste, le Mémento Particuliers 2017 répond en 34 dossiers, de A comme Adoption à V comme Voisinage, aux questions que se posent les particuliers et donc leurs conseils (85 €).

17140 Licenciement d'un employé à domicile Pour quels motifs ? Passé la période d'essai pendant laquelle on peut librement mettre fin au contrat, il faut un motif réel et sérieux pour licencier son employé à domicile. À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts. Le bien-fondé du licenciement est régi par les règles de la convention collective des salariés du particulier employeur et non par celles du Code du travail (Cass. soc. 16-9-2015 n° 14-11.990 : RJS 12/15 n° 818).

A noter que l'on ne parle de licenciement que dans le cas d'un contrat à durée indéterminée. Pour rompre de manière anticipée un contrat à durée déterminée, les conditions sont plus strictes (voir n° 17065).

17141 Il peut s'agir de motifs liés au salarié. Ce peut être l'insuffisance professionnelle de l'employé ou des arrêts maladie perturbant de façon importante la vie familiale. Il peut aussi s'agir de fautes : abandon de poste, absences et retards injustifiés, comportement agressif, vols, etc. Selon la gravité des faits, le salarié aura ou non droit à un préavis et à une indemnité de licenciement. Par exemple, a pu être licenciée pour faute grave, et donc sans préavis ni indemnité, une employée de maison chargée de garder des enfants qui, alors que l'un d'eux était rentré de promenade blessé, avait refusé d'indiquer le lieu de la promenade et les circonstances précises de l'accident (CA Douai 27-2-2004 n° 98-9138 : RJS 11/04 n° 1241).

17143 Le licenciement peut être fondé sur des motifs liés à l'employeur, par exemple :

- le déménagement de celui-ci dans une autre région ;
- un changement dans sa situation familiale (décès, divorce, séparation) ou professionnelle (passage à temps partiel, chômage) ;
- des raisons financières ;
- la modification de l'organisation domestique. La suppression de l'emploi de femme de ménage pour recruter une personne chargée principalement de garder son enfant et accessoirement de faire le ménage est possible (CA Grenoble 19-2-2001 n° 98-2671 : RJS 1/02 n° 127). En revanche, le remplacement d'une employée de maison par une jeune fille au pair pour de simples convenances personnelles est fautif (CA Grenoble 16-2-2005 n° 03-1710 : RJS 11/05 n° 1158).

Il n'est pas possible de supprimer le poste du salarié pour raisons financières ou personnelles sans produire des éléments vérifiables étayant ce motif. En l'absence de tels éléments, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

17144 En cas de décès de l'employeur, le contrat de l'employé à domicile prend fin. Les héritiers doivent néanmoins lui confirmer son licenciement par écrit (Cass. soc. 26-9-2012 n° 11-11.697 : RJS 12/12 n° 990), sans qu'il soit besoin de le convoquer à un entretien préalable. L'employé a droit à l'indemnité de préavis (le point de départ de celui-ci étant la date du décès), ainsi qu'à des indemnités de licenciement et de congés payés (sauf, en cas d'utilisation du Cesu, lorsque le salaire a déjà été majoré de 10 %), qui lui sont versées avec son dernier salaire.

Par qui ces sommes doivent-elles être réglées ? Le conjoint survivant doit payer les salaires et les charges sociales du salarié employé pour l'entretien du ménage ou l'éducation des enfants communs. Si certaines formalités sociales n'ont pas été accomplies par le défunt, il en est responsable (Cass. soc. 11-3-2009 n° 07-43.977 : Bull. civ. V n° 73). A défaut de conjoint survivant ou lorsque le salarié accomplissait d'autres tâches (aide à domicile, par exemple), salaires et charges pour la période antérieure au décès constituent une dette de la succession. Pour permettre son paiement sans délai, il est prévu que les héritiers qui la règlent restent libres d'accepter ou de refuser la succession (C. civ. art. 784).

17146 Comment procéder au licenciement ? Quel que soit le motif, la procédure de licenciement est la même. Elle est conduite en principe par l'employeur, mais si son état de santé ne le lui permet pas, le proche qui a pris en charge la gestion de ses intérêts peut la mener à sa place (Cass. soc. 29-1-2013 n° 11-23.267 : RJS 4/13 n° 327).

Il faut commencer par convoquer l'employé à un entretien préalable en lui indiquant l'objet de l'entretien, c'est-à-dire son éventuel licenciement.

La convocation doit prendre la forme d'une lettre recommandée ou remise au salarié en main propre contre décharge. Elle peut être rédigée de la façon suivante : « Nous vous informons par la présente que nous envisageons de vous licencier. Nous vous convoquons à un entretien préalable qui aura lieu à notre domicile le 18 mai 2016 à 15 heures. »

Lorsque le licenciement est fondé sur une faute d'une gravité telle qu'il n'est pas envisageable de laisser l'employé à domicile travailler un jour de plus, l'employeur peut le mettre à pied à titre conservatoire. La mise à pied fait l'objet d'un courrier envoyé en recommandé ou remis au salarié en main propre. Elle doit être immédiatement suivie de la procédure de licenciement. L'employeur peut d'ailleurs mettre l'employé à pied et le convoquer à l'entretien préalable dans le même courrier. Il suffit pour cela d'ajouter une phrase dans la lettre de convocation, par exemple : « Compte tenu de la gravité des faits que nous vous reprochons (détailler les faits), nous vous notifions votre mise à pied à titre conservatoire. »

A défaut d'avoir convoqué son employé à un entretien préalable, l'employeur s'expose à devoir lui verser des dommages-intérêts. Il en va de même en cas de convocation verbale.

17150 L'entretien préalable se déroule sur le lieu de travail au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation. L'employé à domicile ne peut pas exiger la présence à ses côtés d'un membre de sa famille ou d'un conseiller extérieur (Cass. soc. 29-1-2002 n° 99-40.254 : RJS 4/02 n° 498).

Une fois l'entretien passé, l'employeur peut envoyer au salarié sa lettre de licenciement, par courrier recommandé avec avis de réception, en respectant les délais suivants :

- deux jours ouvrables minimum après l'entretien (par exemple, pas avant le vendredi si l'entretien a eu lieu le mardi). Si le salarié ne s'est pas présenté, son licenciement peut néanmoins lui être notifié deux jours ouvrables après la date prévue pour l'entretien ;
- un mois maximum après l'entretien en cas de licenciement pour faute du salarié.

La lettre de licenciement doit impérativement indiquer le motif de cette décision. A défaut, la sanction est jugée sans cause réelle et sérieuse. Il faut être le plus précis possible, comme dans le modèle ci-dessous.

Modèle de lettre de licenciement

A envoyer par lettre recommandée avec avis de réception A

Levallois-Perret, le 10 juin 2016

Mademoiselle,

A la suite de notre entretien du 18 mai dernier, je vous confirme que j'ai pris la décision de vous licencier. Cette décision est motivée par de nombreux retards et par des négligences dans l'exécution de votre travail.

Je vous ai adressé à ce propos un avertissement le 15 avril dernier, mais vous n'en avez malheureusement pas tenu compte.

Ainsi, rien qu'au cours de la semaine du 25 avril, vous êtes arrivée en retard à trois reprises : les 25 et 26 avril, avec près d'une heure de retard ; le 29, avec une heure et demie ! Vous ne m'avez pas fourni la moindre explication. De plus, le repassage et le ménage continuent à être souvent bâclés.

Votre contrat prendra fin à l'issue d'un préavis d'un mois à compter de la date de la première présentation de cette lettre recommandée (Variante à votre choix : Compte tenu des circonstances, je préfère vous dispenser de votre préavis).

Veillez agréer, Mademoiselle, l'expression de mes salutations distinguées.

17153 Préavis de licenciement Sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, l'employé à domicile a droit à un préavis d'une durée de :

- une semaine s'il a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois à partir de six mois d'ancienneté ;
- deux mois à partir de deux ans d'ancienneté.

Si l'employeur ne souhaite pas garder le salarié pendant ce délai, il doit lui verser une indemnité appelée « indemnité compensatrice de préavis », dont le montant correspond au salaire qui aurait été versé pendant la période où il aurait dû travailler.

L'employé à domicile qui trouve un nouvel emploi en cours de préavis peut abréger celui-ci.

S'il est à temps complet, le salarié a droit pendant le préavis à des heures d'absence rémunérées pour recherche d'emploi : deux heures par jour pendant six jours pour ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté, deux heures par jour pendant 10 jours à partir de deux ans d'ancienneté.

17155 Quelles sont les indemnités à verser ? Même si la convention collective des salariés du particulier employeur prévoit une indemnisation inférieure, l'employé a droit au minimum à l'indemnité de licenciement prévue par le Code du travail (Cass. soc. 29-6-2011 n° 10-11.525 : RJS 10/11 n° 843). Elle est égale à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté et à 1/3 de mois de salaire par année effectuée au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il faut aussi verser à l'intéressé une indemnité correspondant à son solde de congés payés (sauf, en cas d'utilisation du Cesu, lorsque le salaire a déjà été majoré de 10 %) ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis si on le dispense d'effectuer celui-ci.

17157 Documents à établir Au moment de son départ, il faut remettre au salarié :

- son dernier bulletin de paie ;
- une attestation pour Pôle emploi (formulaire à télécharger sur le site www.pole-emploi.fr, un exemplaire de cette attestation devant aussi être adressé directement à Pôle emploi) ;
- un certificat de travail ;
- et lui faire signer un reçu pour les différentes sommes qui lui ont été versées.

Afin que l'employé puisse bénéficier du maintien de sa prévoyance, il faut aussi prévenir l'Ircem que le contrat a été rompu.

17160 La signature du reçu pour solde de tout compte par le salarié présente l'avantage d'empêcher toute contestation ultérieure sur le paiement de ces sommes, sauf dénonciation dans les six mois qui suivent sa remise. Le reçu, rédigé en double exemplaire, doit être donné en main propre au salarié le jour de son départ. Le salarié signe chaque exemplaire et en remet l'un des deux à l'employeur. Il peut prendre la forme suivante :

Modèle de reçu pour solde de tout compte

Je, soussignée (nom et adresse de l'employée), employée de (nom et adresse de l'employeur), reconnais avoir reçu pour solde de tout compte la somme totale de... (montant figurant sur le dernier bulletin de salaire) euros.

Cette somme m'a été versée en paiement de : (détailler chaque poste, par exemple : salaire, congés payés non pris, indemnité de licenciement, etc.).

Je suis informée qu'en application de l'article L. 1234-20 du Code du travail, je peux dénoncer le présent reçu par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de six mois à compter de ce jour. Passé ce délai, je ne pourrai plus le contester.

Ce reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires, dont l'un m'a été remis. Fait à ..., le...

17162 Le certificat de travail peut être rédigé sur le modèle ci-dessous.**Modèle de certificat de travail**

Je, soussigné (nom et adresse de l'employeur), certifie que (nom et adresse de l'employé de maison) a travaillé à mon service comme employé de maison (préciser la qualification) du... au... (dates de début et de fin du contrat) et est libre de tout engagement (mention obligatoire si le salarié le demande).

(nom de l'employé) bénéficie du maintien temporaire de ses garanties de prévoyance. Conformément à l'article L. 911-8, 6° du Code de la sécurité sociale, l'Ircem a été informé de la cessation de son contrat de travail. Il appartient à (nom de l'employé) de lui fournir les justificatifs de ce qu'il (ou elle) remplit, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, les conditions requises pour en bénéficier.

Fait à..., le...

17165 L'employé à domicile démissionne Pour éviter toute discussion relative à la rupture du contrat, il faut exiger de l'employé de maison qui démissionne une lettre datée et signée confirmant sa décision.

L'employé doit respecter un préavis d'une semaine s'il a moins de six mois d'ancienneté, de deux semaines s'il a au moins six mois d'ancienneté, de un mois à partir de deux ans

d'ancienneté. S'il refuse d'exécuter ce préavis, l'employeur peut lui réclamer une indemnité égale au salaire qu'il aurait touché pendant cette période. A la fin du préavis, il faudra verser au salarié ses derniers salaires et l'indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pris (sauf, en cas d'utilisation du Cesu, lorsque le salaire a déjà été majoré de 10 %).

Il faut également lui remettre des documents : un certificat de travail et une attestation pour Pôle emploi.

17167 Négocier le départ de l'employé à domicile La rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail permet de se séparer d'un salarié sans avoir à suivre la procédure de licenciement, ni respecter de préavis.

Cette rupture négociée est admise si elle est librement consentie par l'employeur et son salarié. Par exemple, une rupture signée par l'employé sous la menace d'un licenciement pour faute n'est pas valable.

17168 Que l'initiative de la rupture ait été prise par l'employeur ou le salarié, les négociations sont menées au cours d'un ou plusieurs entretiens. L'accord doit porter sur l'ensemble des modalités de départ de l'employé, notamment financières. A cet égard, l'indemnité versée au salarié ne peut être moindre que l'indemnité minimale de licenciement prévue par la loi (C. trav. art. L 1237- 13).

La convention prend la forme d'un écrit rédigé en trois exemplaires. L'employeur ou le salarié ont 15 jours pour changer d'avis. Une fois ce délai de rétractation écoulé, l'employeur ou le salarié adresse la convention à l'administration afin de la faire homologuer (formulaire type et demande d'homologation disponibles sur www.telerc.travail.gouv.fr). Le délai d'homologation est de 15 jours ouvrables.

Le contrat de travail cesse à compter du jour convenu dans la convention, au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

Vous venez de consulter un extrait de l'ouvrage
MÉMENTO PARTICULIERS 2017

Voici ce qu'il peut vous apporter de plus.



Le Mémento conçu pour répondre à toutes **les questions des particuliers**

- Plus de 1 660 pages de réponses pratiques pour faire valoir et défendre les droits des particuliers
- 34 rubriques pour apporter des réponses claires à vos clients sur tous les sujets qui concernent leur vie privée, leur patrimoine mobilier ou immobilier ou leur famille.



<http://boutique.efl.fr/memento-particuliers.html>