# La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

*La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur est un licenciement. Celui-ci doit respecter plusieurs règles.*

Les dispositions relatives au licenciement figurent aux articles 161-1 et suivants de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Tout licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. A défaut, le salarié est en droit de saisir le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement.

Il n'existe pas de liste des causes réelles et sérieuses de licenciement. Il convient donc d'apprécier le motif de licenciement au cas par cas en fonction de la situation du particulier employeur.

Le licenciement doit respecter une procédure spécifique qui doit être effectuée par le particulier employeur. Celui-ci ne peut pas être assisté ou représenté lors de cette procédure.

## 1. La procédure de licenciement

### a) La convocation à l'entretien préalable

La convocation peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en lettre recommandée avec accusé de réception au domicile du salarié.

Le courrier doit préciser son objet, c'est-à-dire la convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement (sans préciser les motifs), la date et l'horaire de l'entretien ainsi que le lieu où il sera effectué (le domicile du particulier employeur).

L'entretien préalable peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à partir du lendemain de la remise en main propre ou de la première présentation de la convocation au domicile du salarié.

Ce délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié. Dans une telle situation, le délai est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai :

| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| C | +1 | +2 | +3 | +4 : EP | | - | | | | |
| - | C | +1 | +2 | +3 | +4 : EP | - | | | - | - |
| - | - | C | +1 | +2 | - | - | +3 | +4 : EP | | - |
| - | - | - | C | +1 | +2 | - | +3 | +4 : EP | | |
| - | - | - | - | C | +1 | - | +2 | +3 | +4 : EP | |
| - | - | - | - | - | C | - | +1 | +2 | +3 | +4 : EP |

**C** : Jour de la présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres
**EP** : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu
Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

### b) L'entretien préalable

Cet entretien se déroule au domicile du particulier employeur. Il doit expliquer les motifs pour lesquels il envisage le licenciement du salarié, lequel doit également être entendu.

L'absence du salarié ne suspend pas la procédure de licenciement.

Les règles relatives à l'assistance du salarié ne s'appliquent pas aux salariés du particulier employeur. Le salarié ne peut pas, sauf accord du particulier employeur, être accompagné lors de l'entretien préalable.

### c) La notification du licenciement

Le licenciement ne peut pas être notifié oralement et/ou durant l'entretien préalable.

Le particulier employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. La lettre de licenciement doit indiquer de façon précise le motif du licenciement.

Elle peut être envoyée à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, décompté à partir du lendemain de l'entretien préalable ou de la date prévue si l'entretien préalable n'a pas eu lieu.

Ce délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié. Dans une telle situation, le délai est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai :

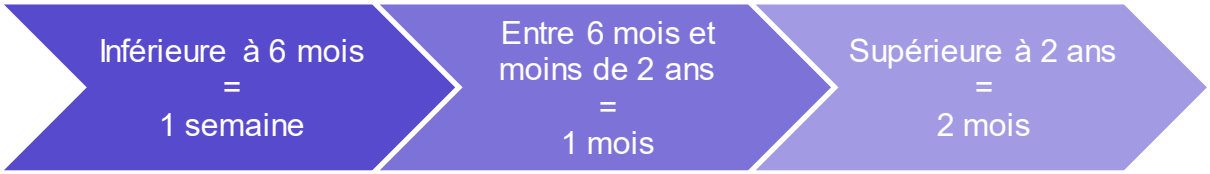
| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EP | +1 | +2 | +3 | N | | - | | | | |
| - | EP | +1 | +2 | +3 | N | - | | | | |
| - | - | EP | +1 | +2 | - | - | +3 | N | | |
| - | - | - | EP | +1 | +2 | - | +3 | N | | |
| - | - | - | - | EP | +1 | - | +2 | +3 | N | |
| - | - | - | - | - | EP | - | +1 | +2 | +3 | N |

**EP :** Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté
**N :** Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée
Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés
Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

## 2. Le préavis

En cas de licenciement, le salarié bénéficie d'un préavis, sauf si le licenciement est motivé par une faute grave ou une faute lourde.

Le préavis débute à la date de première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié. Sa durée dépend de l'ancienneté du salarié :




L'article 162-3 de la convention collective précise que, pour les salariés occupant un emploi d'assistant de vie C ou D, la durée du préavis peut, avec l'accord écrit du salarié, être allongée à la demande du particulier employeur afin d'assurer la continuité de l'accompagnement.

Si le particulier employeur dispense le salarié d'effectuer le préavis, il doit verser une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectué le préavis.

Le préavis ne peut pas, en principe, être interrompu ou suspendu.
Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- D'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- De suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- De prise de congés payés (les parties peuvent toutefois convenir du cumul de la période de préavis avec celle des congés payés).

## 3. L'indemnité de licenciement

Cette indemnité est due lorsque le salarié a au moins huit mois d'ancienneté à la date de notification du licenciement.

Elle n'est toutefois pas due en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

Si le salarié justifie de l'ancienneté requise, l'indemnité de licenciement se calcule en deux étapes.

Il convient tout d'abord de calculer le salaire mensuel brut moyen. Il correspond au montant le plus favorable pour le salarié entre la moyenne des salaires bruts des douze mois ou des trois mois précédant la notification du licenciement.

Ensuite, il convient de calculer l'indemnité de licenciement en tenant compte de l'ancienneté du salarié à l'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire à l'expiration du préavis. L'indemnité de licenciement est égale à :

- 1/4 du salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté pour les dix premières années ;
- 1/3 du salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté pour les années au-delà de dix ans d'ancienneté.

## 4. L'indemnité compensatrice de congés payés

A la fin du contrat de travail, le particulier employeur doit verser une indemnité compensatrice de congés payés afin de rémunérer les congés payés acquis et non pris.

Afin de déterminer le montant de cette indemnité, le particulier employeur doit effectuer les deux méthodes de calcul prévues par la convention collective (méthode du 1/10ème et méthode du maintien de salaire) et retenir la plus favorable pour le salarié.

Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque le salarié est déclaré au Cesu et que les congés payés sont rémunérés par une majoration de 10% du salaire.

## 5. Les documents de fin de contrat

Conformément à l'article 69 de la convention collective, à la fin du contrat de travail, le particulier employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Le certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation France Travail.