

Les différents modes de rupture du contrat de travail pour le particulier employeur



Les différents modes de rupture du contrat de travail



▣ Licenciement :

En application de l'article 161-1-1 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues par elle. Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-après.

1. CONVOCATION DU SALARIÉ A UN ENTRETIEN PRÉALABLE PAR LETTRE RECOMMANDÉE OU PAR LETTRE REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DÉCHARGE

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date et le lieu de l'entretien préalable.

L'entretien préalable 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 prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

2. ENTRETIEN PRÉALABLE

Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure. Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. NOTIFICATION DE LICENCIEMENT

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

Eu égard à la particularité des emplois repères « assistant de vie C » et « assistant de vie D » visés à l'annexe n° 7 de la présente convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable. La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification précise le motif du licenciement qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être justifié par des éléments probants matériellement vérifiables.



Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit. Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

En cas de garde partagée, le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture conformément aux dispositions du présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Chaque particulier employeur doit mener une procédure de licenciement spécifique.

Durée de préavis en cas de licenciement (article 162-4-1 CCN)

La durée du préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié est fixée à :

- 1 semaine lorsque le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant entre 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 2 mois lorsque le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

❑ Décès du particulier employeur (art. 161-4-1 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.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle.

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

- o du dernier salaire dû au jour du décès ;
- o d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- o d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement;
- o d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.

❑ Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusive la garde de ce dernier (art. 161-4-2 CCN) :

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit. Un modèle de lettre est proposé dans les fiches et documents pédagogiques.

Ce dernier présente une nature indicative et non conventionnelle.

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

- o du dernier salaire dû au jour du décès ;
- o d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- o d'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement;
- o d'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat, dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage

Mise à la retraite du salarié (art. 161-1-2)

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite. En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.



Rupture conventionnelle (art. 161-3 CCN)

Le contrat de travail ne peut être rompu d'un commun accord qu'en appliquant la procédure décrite ci-après.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire réglementé prévu à cet effet et mis à disposition par l'administration.

Le fait que le contrat de travail soit suspendu n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal. Le particulier employeur peut, ni être accompagné, ni être assisté pendant l'entretien.

Lors de cet entretien, le particulier employeur et le salarié conviennent ensemble :

- o de la date de rupture du contrat de travail en tenant compte des délais de procédure fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun
- o du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de licenciement;
- o des modalités de versement de l'indemnité de rupture conventionnelle et notamment l'éventuel échancier convenu entre les parties

Démission (article 161-2-1 CCN)

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié. La démission résulte d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée

avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis

Durée de préavis en cas de démission article 162-6 CCN

La durée du préavis est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur.

Préavis relatif à la rupture du contrat de travail

Au vu de l'article 64 de la CCN du particulier employeur, la rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- o à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;

- o à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- o au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

Le présent article est complété par les dispositions prévues par chacun des socles spécifiques.

Exécution du préavis (article 162 CCN) :

La période de préavis est un délai préfix commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis doit être respecté par les deux parties en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main

propre contre décharge. Par exception, le préavis peut être suspendu en cas :

- o d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- o de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption,
- o de prise de congés payés. Par exception, les périodes de préavis et de congés payés peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité.

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

- o 1 semaine de préavis si la durée du préavis est de 1 mois ou moins ;
- o 2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 2 mois.

Inexécution du préavis (article 64-2 CCN):

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Ces durées de préavis sont applicables également au départ volontaire et à la mise à la retraite.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre. Des délais de préavis spécifiques à la démission et au licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié sont prévus aux articles 162-4-1 et 162-6 de la CCN.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde (art. 64-3 CCN) :

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.





Indemnité de licenciement (art. 163-1 CCN) :

En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins huit mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

La condition de huit mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement. Sont exclues les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- un quart de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.
- un tiers de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, pour les années au-delà de 10 ans.

Indemnité compensatrice de préavis (art. 66 CCN) :

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.

Indemnité de mise à la retraite (art. 163-2 CCN) :

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

Indemnité compensatrice de congés payés :

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article 67 du socle commun de la convention collective des particuliers employeurs.

Elle correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

▣ Indemnité de départ volontaire à la retraite (art. 163-3 CCN) :

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi
- 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi
- 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité s'appuie sur le montant le plus favorable pour le salarié entre la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus (hors indemnités de rupture) par le bénéficiaire au titre de ses activités relevant de la branche professionnelle au cours des 60, des 12 ou des 3 derniers mois calendaires d'emploi qui précèdent soit la date de fin du contrat de travail ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite en cas de poursuite de l'activité en cumul emploi-retraite.



Cette indemnité est versée par l'IRCEM, organisme qui met en œuvre le régime obligatoire de retraite complémentaire Agirc-Arrco, en complément du régime général de la Sécurité Sociale. Elle n'est pas cumulable avec une autre indemnité de même nature.

La demande de versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite doit être formulée par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droits, à compter du lendemain de la date de fin de son contrat de travail.

Elle est à effectuer auprès de l'IRCEM grâce à un formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Le dossier pourra être transmis via le site internet de l'IRCEM ou envoyé par courrier postal à l'adresse indiquée sur le site de l'organisme.

▣ Autres sommes versées :

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 140-1 du présent socle spécifique, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.



Pour tout renseignement en droit du travail, un numéro unique : 0 806 000 126
DREETS | PRENDRE RENDEZ-VOUS (smartagenda.fr)

