Mise à jour – janvier 2018

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

UNA YONNE

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

UNA YONNE

Fiche		Page
1	Les différents types de licenciement	3
2	Le motif disciplinaire – L'avertissement	4
3	Le licenciement pour motif disciplinaire – La faute	6
4	Le licenciement pour motif disciplinaire – La procédure	10
5	Le licenciement pour motif disciplinaire – Le préavis	14
6	Le licenciement pour motif disciplinaire – L'ancienneté	16
7	Les indemnités de fin de contrat	17
8	Indemnités et cotisations	18
9	Les documents à remettre au salarié	19
10	Le licenciement non disciplinaire – l'inaptitude	20
11	Le licenciement non disciplinaire – l'absence	21
12	La rupture du contrat de travail – Le décès	22
13	Le licenciement pour motif économique	23
14	Rupture abusive – pas de cause réelle et sérieuse	24
15	Rupture abusive – défaut de procédure	25

Modèle de Lettres :

- Lettre d'avertissement	27
- Lettre de convocation à l'entretien préalable (faute)	28
- Lettre de licenciement pour faute sérieuse	29
- Lettre de licenciement pour faute grave	30
- Lettre de licenciement pour faute lourde	31
- Lettre de licenciement - Absence du salarié	32
- Lettre de licenciement - Motif économique	33
- Lettre de convocation à entretien préalable (inaptitude)	34
- Lettre de licenciement pour inaptitude	35

1 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Les différents types de licenciement

L'employeur privé peut être amené, de son fait ou non, **à rompre le contrat de travail** pour différentes raisons :

pour motif disciplinaire

- On parle ici de **faute** dont le degré devra être apprécié par l'employeur

pour motif non disciplinaire

- Le salarié n'a pas commis de faute. on retrouve ici :
  - l'impossibilité de reclassement d'un salarié en **inaptitude**
  - l'existence d'un trouble grave pour le particulier employeur du fait de **l'absence du salarié** et son obligation de pourvoir définitivement au remplacement du salarié absent
  - le **décès** de l'employeur privé

pour motif économique

- une **baisse de revenu** par la suppression d'une aide (l'APA par exemple) ou d'un complément de retraite
- le départ en **maison de retraite** de l'employeur privé

Toutefois, pour pouvoir être jugé comme valable , le motif de licenciement doit être **en lien avec la relation de travail** (ainsi les éléments de la vie privée, même contraires à la loi mais sans incidences sur le travail ne peuvent justifier un motif de licenciement).

2 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE
Le motif disciplinaire – L'avertissement

Comme dans le cadre du service prestataire, l'employeur privé qui veut sanctionner le comportement fautif de son salarié peut le faire de diverses manières :

- par l'avertissement
- par le licenciement (après que le salarié ait été ou non déjà averti pour d'autres faits similaires ou non)

Les mise à pied disciplinaire ou conservatoire restent des recours aussi possible.
Ce choix se fera suivant la situation considérée et la faute qui est reprochée au salarié.

L'Association mandataire peut bien évidemment conseiller et accompagner l'employeur dans ces différentes démarches, sachant qu'en définitive, il reste le seul décideur quant à la mesure à prendre.
Il ne doit en aucune manière l'influencer de quelque manière que ce soit.

PREAMBULE : L'AVERTISSEMENT

Dans le cadre de la relation de travail, l'employeur privé qui est mécontent du comportement de son salarié mais ne veut pas aller jusqu'à le licencier peut lui faire part de ses remarques :

- **par une observations verbales :**
  - Il ne s'agit pas ici d'une sanction disciplinaire puisque ces observations orales constituent juste en une mise en garde effectuée sans respect d'une quelconque procédure.

    Remarque :
    Si les observations verbales peuvent avoir un certain impact sur le salarié et permettent, pourquoi pas, par le dialogue de dénouer une situation difficile, les observations verbales resteront sans effet en cas de récidives (pas de preuve, ni d'écrit).

ROLE Association

Rôle de l'Association mandataire :
- *Assister le cas échéant et à sa demande la personne aidée*
- *Conseiller à la personne aidée de rédiger un écrit qui viendra reprendre les teneurs des propos échangées (avertissement)*

- **par une avertissement**
  - L'avertissement se distingue de l'observation verbale en ce qu'il est écrit. Il ne permet pas normalement au salarié de s'expliquer et vient entériner un comportement fautif.
  - Son intérêt est manifeste puisqu'il constitue une preuve écrite qu'il conviendra de conserver au dossier du salarié.

2 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE
Le motif disciplinaire – L'avertissement

L'AVERTISSEMENT (suite)

ROLE Association

Rôle de l'Association mandataire :

Dans le cadre de l'aide à la fonction d'employeur, l'Association mandataire peut aider la personne à rédiger l'avertissement.

Toutefois, les coordonnées de l'Asso. ne doivent apparaître nulle part :

- *pas de papier en tête,*
- *signature obligatoire de l'employeur privé*

Modèle de lettre d'avertissement :

Lettre d'avertissement

Date _____

Madame, Monsieur
(adresse)

Madame, Monsieur,

A mon grand regret, j'ai constaté que dans le cadre de votre travail à mon domicile le _____ vous vous êtes rendu coupable des faits suivants :

-
-

J'ose espérer qu'à l'avenir les faits invoqués ci avant ne se reproduiront plus, sinon je me verrai contraint(e) d'envisager la résiliation de votre contrat de travail.

Je vous informe que cette lettre constitue un premier avertissement et sera conservé à votre dossier.

Espérant de tout cœur que vous saurez en tenir compte ,
Veuillez agréer, M…… , l'expression de mes cordiales salutations.

Signature de la personne aidée

3

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La faute

LA FAUTE – SA QUALIFICATION

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une **cause réelle et sérieuse**. La faute peut en faire partie.
Il s'agit d'un agissement du salarié, intentionnel ou résultant d'une mauvaise volonté délibérée de sa part.

La faute d'un salarié ne peut donner lieu à ouverture d'une procédure de licenciement plus de **2 mois après** que le particulier employeur ait eu connaissance des faits.

La faute peut être jugée selon les circonstances comme :
- SERIEUSE, GRAVE ou LOURDE

Le degré de la faute n'est pas anodin puisqu'il a des répercutions financières importante pour le salarié.

- Dans le cas d'une **faute sérieuse**, le salarié a droit aux indemnités légales (ou conventionnelles) de licenciement et à une indemnité compensatrice de congés payés. Il peut effectuer son préavis.

- Dans le cas de la **faute grave** , l'employeur a le droit de suspendre le contrat de travail du salarié pendant le préavis et donc de ne pas le rémunérer sur cette période. La faute grave le prive aussi d'indemnités de licenciement.

- En cas de **faute lourde**, le salarié perd l'ensemble de ses droits : indemnités compensatrice de préavis (ou préavis), indemnités de licenciement et indemnités compensatrice de congés payés.

3 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La faute

RESUME :

FAUTE SERIEUSE →	**Indemnités Licenciem.**	**Préavis ou Indemn.**	**Indemnités CP**
	dues	*effectué ou due*	*dues*
FAUTE GRAVE →	**Indemnités Licenciem.**	**Préavis ou Indemn.**	**Indemnités CP**
	non dues	*non effectué non due*	*dues*
FAUTE LOURDE →	**Indemnités Licenciem.**	**Préavis ou Indemn.**	**Indemnités CP**
	non dues	*non effectué non dues*	*non dues*

ROLE Association

Rôle de l'Association mandataire :
Dans le cadre de l'aide à la fonction d'employeur, l'Association doit accompagner la personne qui souhaite se séparer de son salarié. Elle ne peut toutefois qu'un rôle de conseil et rester le plus neutre possible. La décision finale reste du ressort du particulier qui devra ensuite assumer les conséquences éventuelles de sa décision.

3 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE
Le licenciement pour motif disciplinaire – La faute

LES DIFFERENTS TYPES DE FAUTES

En, matière de faute, il convient d'être très prudent.
Il n'est pas toujours aisé d'en apporter **la preuve.** Les conseillers prud'hommes sont attentifs aux faits retenus pour justifier la faute car cette qualification a des conséquences financières importantes.
A ce niveau, l'Association mandataire a un rôle important à jouer pour conseiller le particulier.

Parmi les problèmes les plus courants rencontrés :

- Le salarié refuse d'effectuer les tâches demandés :
  - ⇨ **FAUTE GRAVE**, sous certaines conditions

CONSEIL Association

Conseils de l'Association mandataire :

- *L'Association mandataire devra aider le particulier employeur a bien vérifier que **le contrat de travail** (ou tout autre document signé par chacune des parties) précisent bien la nature des tâches à effectuer et que les tâches que refusent de faire le salarié y sont bien mentionnées.*

A défaut, le licenciement sera injustifié

- Le salarié tient des propos injurieux, a une attitude agressive
  - ⇨ **FAUTE GRAVE**, sous toutes réserves

CONSEIL Association

Conseils de l'Association mandataire :

- *Pour ce type de différente se pose le problème de la preuve. Sans témoin, ce sera la parole de l'employeur privé contre celle de l'employé de maison. La notion de récidive sera importante. L'Association mandataire pourra conseiller à l'employeur privé de donner un premier avertissement à son salarié (et de consigner la date ou l'heure des faits incriminés).*

- Le salarié arrive systématiquement en retard
  - ⇨ **FAUTE GRAVE**, sous réserves (si retard répétitifs malgré les avertissements)

CONSEIL Association

Conseils de l'Association mandataire :

- *Le retard unique peut difficilement donner lieu à licenciement mais à avertissement. Le retard « systématique » sera beaucoup mieux pris en compte, d'autant plus s'il est lié à une intervention chez une personne âgée ou fragilisée.*

- Le salarié arrive une fois en retard
  - ⇨ **FAUTE LEGERE** PAS DE LICENCIEMENT POSSIBLE

3 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La faute

- Le salarié ne s'entend plus avec son employeur (mésentente)

  ⇨ ~~**FAUTE GRAVE**~~

  CONSEIL Association

  Conseils de l'Association mandataire :
  - *La mésentente ne constitue pas en tant que telle une faute, mais ses conséquences (la désorganisation qui en découle) peuvent justifier un licenciement pour faute grave, en cas de :*
    - *Insubordination*
    - *retards répétés*
    - *…*

- Le salarié se rend coupable de vol chez la personne aidée

  ⇨ **FAUTE GRAVE si la faute est avérée**

  CONSEIL Association

  Conseils de l'Association mandataire :
  - *Il est évident qu'un employeur privé ne peut plus avoir confiance en un salarié sur lequel porte des soupçons de vol. Le licenciement paraît justifié et légitime. Il faut toutefois que ce soupçon soit fondé et que l'employeur ne se serve pas de ce « prétexte » pour se débarrasser d'un employé indésirable. L'Association peut jouer un rôle de médiateur sur ce sujet en confrontant les deux parties. Si aucune issue n'est possible, le mieux peut être pour l'employeur de mettre à pied à titre conservatoire son salarié le temps de tirer au clair l'affaire .*

  La Cour de Cassation a réaffirmé dans un arrêt du 16 janvier 2007 que le vol commis par un salarié, même de faible valeur , constitue une **faute grave** de nature à rendre impossible le maintien du contrat pendant le préavis.

- Le salarié se rend coupable de vol chez la personne aidée

  ⇨ **FAUTE LOURDE si l'intention de nuire du salarié est prouvée**

  CONSEIL Association

  Conseils de l'Association mandataire :
  - *La faute lourde privative des indemnités compensatrices de congés payés pour le salarié n'est reconnue que si l'employé avait l'ambition de nuire à son employeur. Ce qui est très rare et peu reconnu par la jurisprudence.*

4 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La procédure

LA PROCEDURE

En premier lieu, il convient de rappeler que la procédure de licenciement doit être effectuée **par l'employeur lui-même**.
Si l'Association garde un rôle d'aide et d'accompagnement, elle ne doit apparaître, répétons-le , en aucune manière, sur aucun document.

Cela passe par trois étapes :

- la convocation à l'entretien préalable
- l'entretien
- la notification

Convocation à l'entretien Préalable

La convocation peut prendre deux formes :
- soit une lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit une lettre remise en main propre contre décharge.

Elle doit préciser **l'objet, la date**, l'**heure** et **le lieu** de l'entretien.
Le motif de licenciement n'a pas à apparaître sur ce courrier qui précise que l'employeur « *envisage* » de mettre fin au contrat de travail (il ne faut pas que le salarié ait l'impression que le licenciement soit déjà acté avant qu'il n'ait pu se défendre).

Le salarié n'a et pas la possibilité de se faire assister par une personne de son choix .
Il devra s'expliquer seul sur les faits qui lui sont reprochés.

Quelle date fixée pour l'entretien ?

Le délai entre la convocation et l'entretien, ne peut être inférieur à **cinq jours ouvrables**[1]. L'entretien ne pourra avoir lieu qu'à partir du sixième jour.

Le point de départ du délai commence **le lendemain du jour de la première présentation de la lettre recommandée** ou de la remise de la convocation en main propre.

[1] les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche

Exemple1 :
Le particulier employeur envoie la lettre recommandée avec accusé de réception le **mardi**. Celle-ci est présentée chez son salarié le mercredi. Le point de départ du délai commence le jeudi jour ouvrable et expire le mardi suivant, le dimanche n'étant pas compté. L'entretien ne pourra avoir lieu avant le **mercredi**, lendemain du jour de l'expiration du délai.

lun	mar	mer	jeu	ven	sam	dim	lun	mar	mer
	envoi lettre RAR								
		Présentat°							
			1	2	3		4	5	
									date de l'entretien

4 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La procédure

Exemple 2 :
Le particulier employeur remet la convocation en main propre contre décharge au salarié le **mardi**. Le point de départ du délai commence le lendemain soit le mercredi jour ouvrable et expire le lundi suivant. Le dimanche n'étant pas compté, l'entretien ne pourra avoir lieu avant le **mardi**, lendemain du jour de l'expiration du délai.

lun	mar	mer	jeu	ven	sam	dim	lun	mar	mer
	remise lettre contre décharge								
		1	2	3	4		5		
								date de l'entretien	

L'entretien

L'entretien ne comporte pas de règles précises.

L'employeur doit indiquer à son salarié :

- le ou les motifs de la décision envisagée.
- recueillir les explications de ce dernier.
  - *À défaut, la procédure comporte une irrégularité.*

Il est toutefois formellement interdit à l'employeur de signifier à l'issue de l'entretien au salarié son licenciement. La Loi prévoit un délai de réflexion qu'il est indispensable de respecter sous peine de nullité de la procédure.

QUESTIONS / REPONSES :

L'employeur peut-il être accompagné pendant l'entretien ?

NON.
L'entretien doit être effectué par l'employeur et non par la structure mandataire.

L'absence du salarié bloque-t-elle la procédure ?

NON
Au cours de l'entretien préalable, Si le salarié ne se présente pas à l'entretien, **l'employeur est en droit de poursuivre la procédure et de notifier le licenciement**, dès lors qu'il a régulièrement envoyé la convocation. Cela ne dispense pas pour autant bien sûr l'employeur de vérifier la réalité et le sérieux des manquements reprochés au salarié.

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La procédure

La notification

À l'issue de l'entretien préalable, si aucune conciliation n'a pu aboutir, ou si le salarié régulièrement convoqué ne s'est pas présenté à l'entretien préalable, l'employeur est en droit de **notifier au salarié son licenciement**, à condition de respecter les règles suivantes de forme et de délai.

LA FORME

Le licenciement doit être uniquement notifié par **lettre recommandée avec accusé de réception**.

- Un simple courrier (même remis contre décharge) ne suffit pas

LE CONTENU

L'employeur est dans l'obligation :

- d'énoncer de motifs précis et datés (l'employeur doit **détailler les faits imputables** au salarié et leurs conséquences).

En cas de litige, seuls ces motifs peuvent être examinés par le juge pour l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement.
Le défaut de motivation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il convient donc d'être le plus précis et le plus exhaustif possible.

4 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – La procédure

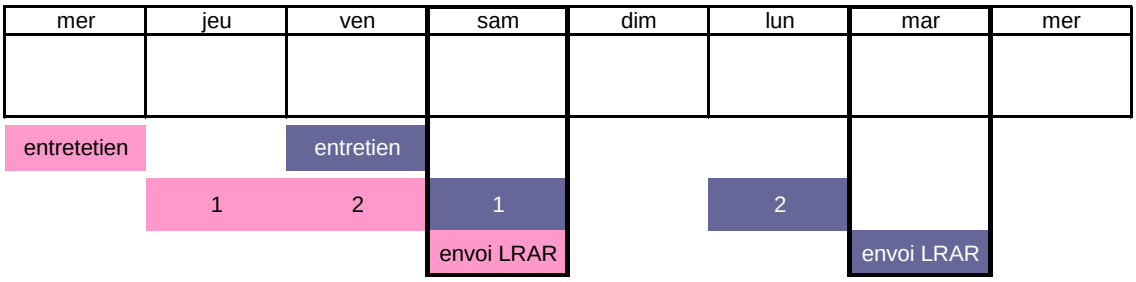
LE DELAIS

La loi fixe un <u>délai minimum</u> d'expédition de **deux jours ouvrables**[1] après la date de l'entretien préalable.

[1] les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche

<u>Exemple1</u> :

- Si l'entretien a lieu le mercredi la lettre de licenciement peut être envoyé le samedi suivant.
- En revanche, dans l'hypothèse ou l'entretien a été effectué le vendredi, la lettre de licenciement ne peut être adressé que le mardi qui suit.



La loi n'impose <u>pas de délai maximum</u> à respecter entre la date de l'entretien et celle de l'envoi de la notification de licenciement. Toutefois, si le licenciement intervient pour un motif disciplinaire, la lettre qui notifie celui-ci au salarié doit être envoyée au plus tard **un mois après la date de l'entretien préalable**.

5 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE
Le licenciement pour motif disciplinaire – Le préavis

LE PREAVIS

Sauf faute grave ou lourde, **un préavis** doit être respecté. Il est dû par le salarié à son employeur.
Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié continue de travailler normalement et perçoit une rémunération.
La durée du préavis est prise en compte pour le calcul des congés payés ainsi que, le cas échéant, le calcul des indemnités de licenciement.
La durée du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié :

DUREE DU PREAVIS	
Moins de 6 mois	**1 semaine**
De 6 mois à moins de 2 ans	**1 mois**
2 ans et plus	**2 mois**

Le préavis débute à la date de la première présentation de la lettre de licenciement.

A NOTER :

Le préavis est un délai préfixe, c'est-à-dire qu'il ne peut être prolongé en raison de la suspension ou de l'interruption des obligations des parties.

Il doit être exercé de manière continue et ne supporte ni suspension, ni interruption, à l'exception des congés payés.

⇨ *Cela signifie qu'il ne peut être prolongé en raison d'une absence du salarié (notamment pour maladie ou accident), que ce soit dans le cas d'une démission ou d'un licenciement. Exception : le congé (pris en accord avec l'employeur et posé **avant** le licenciement.) rallonge le préavis d'autant*

QUESTIONS / REPONSES :

Que se passe-t-il lorsque le préavis n'est pas effectué :

- **Du fait de l'employeur :**
  - Lorsqu'à la demande de l'employeur, le préavis n'est pas exécuté, il est rémunéré au salarié.
- **Du fait du salarié :**
  - Dans l'hypothèse où le salarié demande à ne pas effectuer son préavis, l'employeur peut accepter et dans ce cas le préavis n'est pas payé. Mais l'employeur peut aussi refuser la demande du salarié et dans ce cas il devra l'effectuer.

5 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – Le préavis

LE PREAVIS

Le salarié a-t-il droit à des heures de recherche d'emploi pendant le préavis ?

OUI

Ces heures sont prévue par l'article 12 de la CCN du Particulier employeur et sont déterminées selon le tableau suivant :

Ancienneté du salarié chez le même employeur	Nbre d'heures par jour ouvrable
Moins de 2 ans	2h/jour pendant 6 jours ouvrables
Plus de 2 ans	2h/jour pendant 10 jours ouvrables

6 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement pour motif disciplinaire – L'ancienneté

L'ANCIENNETE

L'ancienneté est une notion importante dans le cadre du licenciement puisqu'elle doit permettre :

- d'évaluer le nombre de semaines dues par l'employé à son employeur au titre du préavis,
- de calculer les indemnités de licenciement.

L'ancienneté doit s'apprécier :

de		*à*
La date de départ effectif du contrat (début de la période d'essai)	→	La date d'expiration du préavis (qu'il soit effectué ou non)

Conséquence :

La non exécution du préavis résultant du fait de l'employeur ne doit pas remettre en cause la valeur des droits du salarié. Il est donc considéré comme ayant travaillé **même si aucun travail effectif n'est réalisé.**

L'ancienneté se calcule au regard des périodes de travail effectif.
La Loi prévoit l'assimilation (totale ou partielle) ou non de certaines suspensions du contrat de travail.

Tableau récapitulatif:

PERIODES		
Prise en compte **à 100%** dans le calcul de l'ancienneté	Prises en compte **à 50%** dans le calcul de l'ancienneté	Non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté
- Périodes de congés payés - Périodes d'accident du travail - Période de maladie profession. - Périodes de congés maternité - Périodes de préavis non exécutés du fait de l'employeur - Périodes de congés formation	- Périodes de congés parentaux	- Absences pour maladie - Périodes de congés sabbatiques - Périodes de congés sans solde

7 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Les idemnités de fin de contrat

L'Indemnité de Licenciement :

Depuis Changement depuis sept 2017

A l'exception des cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est due à tous les employés de maison sous contrat à durée indéterminée licenciés alors qu'ils comptent :

- **8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur** (et non plus un ans)
  - *L'ancienneté s'apprécie avec la prise en compte de la période d'essai*

L'indemnité est égale à **1/4e de mois** pour les 10 première année d'd'ancienneté et ensuite à **1/3 de mois** pour les années au-delà de de 10 ans de présence dans l'association.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, il faut prendre en compte les années complètes mais aussi des fractions d'années, donc les mois.
Les jours ne sont plus comptabilisés depuis septembre 2017.

Pour calculer l'indemnité, on prend en compte :

- **le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif avant le licenciement,**

ou

- **le 1/3 des 3 derniers mois si le calcul s'avère plus avantageux**
  - les prime de gratification annuelle sont calculées prorata temporis

Modalité de calcul :

Pour les 10 premières années d'ancienneté	à partir de la 11ème année d'ancienneté
1/4 de mois par année d'ancienneté	1/3 de mois par année d'ancienneté

L'Indemnité compensatrice de congés payés

Les congés payés étant payés tous les mois, il n' y a pas lieu de verser une indemnité compensatrice de congés payés.

8 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Indemnités et cotisations

Les différentes indemnités perçues par le salarié peuvent être ou non soumises à cotisations sociales et apparaître dès lors ou non dans la rubrique du BRUT ou du NET du bulletin de salaire.

☐ Tableau récapitulatif :

Bulletin de salaire	INDEMNITE	NATURE JURIDIQUE	Soumis à cotisations sociales ?		Impôt sur le revenu ?	
			OUI	NON	OUI	NON
BRUT	Indemnité de Préavis (si préavis non effectué)	L'indemnité de préavis correspond au montant du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler	x		x	
	Indemnité compensatrice de congés payés	L'indemnité compensatrice de congés payés a le caractère d'un salaire	x		x	
	Indemnité supplémentaire **sans** caractère de dommage et intérêt	On retrouve ici l'indemnité accordée sans caractère de domage et intérêt et supérieure à l'indemnité légale ou conventionelle. La partie supplémentaire est considérée comme consultant **une prime exceptionnelle**.	x^1		x^2	
NET	Indemnité de Licenciement	L'indemnité Légale ou conventionnelle n'est **pas considéré comme un salaire**, mais une indemnité destinée à réparer le préjudice causé au salarié pour sa perte d'emploi		x		x
	Indemnité supplémentaire **à** caractère de dommage et intérêt	Si l'indemnité supplémentaire est accordée pour réparer un préjudice (licenciement abusif, défaut de procédure), elle n'aura pas le caractère d'un salaire		x^3		x^4

x^1 : assujetissement pour la part excédant le montant de l'indemité légale ou conventionnelle
x^2 : assujetissement pour la part excédant le montant légale ou conventionnelle
x^3 : exonération dans la limite de 6 mois de salaires (sauf situations exceptionnelles)
x^4 : exonération dans la limite légale ou conventionnelle (sauf exceptions)

9 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Les documents à remttre au salarié

Au moment de son départ, L'employeur privé doit remettre à son salarié :

- son dernier bulletin de paie,
- une attestation pour Pôle emploi (formulaire à télécharger sur le site www.pole-emploi.fr)
- lui faire signer un reçu pour les différentes sommes qui lui ont été versées
- délivrer à son salarié un certificat de travail. Ce document peut être rédigé sur le modèle suivant :

MODELE :

Je soussigné,

Certifie que :
M. ……..
Demeurant à ……..

a travaillé à mon service comme employée de maison (préciser la qualification) du… au…

Les droits individuels à la formation (DIF) portés au compte de M...représentent un solde de …….heures pour un montant de ….. euros.

M. ……. me quitte ce jour, libre de tout engagement.

Un exemplaire de l'attestation Pôle emploi doit aussi être adressé directement à Pôle Emploi

10 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE
Le licenciement non disciplinaire – L'inaptitude

On ne parle pas ici de faute mais de circonstances particulières liés à la réalisation du contrat de travail qui ont pu contraindre l'employeur à se séparer de son salarié.
On intègre ici la question de **l'inaptitude du salarié**.

L'INAPTITUDE DU SALARIE

Un employeur privé peut être amené à vouloir se séparer de son employé de maison lorsque ce dernier, étant déclarée inapte, n'est plus a même d'assumer les tâches qui lui sont demandées.

PREAMBULE :

*Un salarié déclaré inapte en service prestataire ne l'est **pas automatiquement** en service mandataire (même si dans ses différents contrats, il effectue les mêmes tâches). L'employeur privé qui souhaite se séparer de son employée de maison sur ce seul motif de l'inaptitude doit respecter la procédure légale et la faire constater.*

Dans un arrêt en date du 17 février 2010, la Cour de cassation a affirmé que le licenciement du salarié inapte **n'était soumis qu'aux dispositions de la Convention Collective du Particulier employeur.**
Les dispositions du code du travail encadrant l'inaptitude (notamment la question de la maladie professionnelle), même si elles sont plus favorables, ne s'appliquent pas aux employés de maison.

■ La procédure :

- L'employeur privé qui souhaite déclarer son salarié inapte doit le faire passer **une ou deux fois** (selon les conclusions) devant la médecine du travail.

- Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail **dans le délai d'un mois**.

➔ A NOTER :

A la différence d'un salarié employé par une association, un employé de maison licencié pour inaptitude au travail ne peut réclamer une indemnité de licenciement d'un montant double du fait de sa maladie professionnelle.

11 LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le licenciement non disciplinaire – L'absence

On ne parle pas ici de faute mais de circonstances particulières liés à la réalisation du contrat de travail qui ont pu contraindre l'employeur à se séparer de son salarié.
On intègre ici aussi **les absences du salarié**.

▪ LES ABSENCES REPETEES OU L'ABSENCE PROLONGEE DU SALARIE

Un autre motif peut pousser l'employeur à se séparer de son employé de maison :

- ses absences répétées,
- une absence prolongée.

Si la maladie qu'elle peut supposer ne constitue pas, à elle seule, un motif de licenciement, **la désorganisation qui en résulte** justifie, en revanche, de mettre fin au contrat de travail.
La jurisprudence est constante sur cette question.
L'employeur particulier devra mettre en avant la nécessité de remplacer définitivement le salarié.

Dans le cadre du dispositif mandataire, ces désagréments pourront assez facilement être prouvés puisqu'ils concernent le seul employé d'un particulier dont l'âge et l'état de santé demande nécessairement une continuité dans la nature de la prestation proposée.

BON A SAVOIR :

Le fait pour un employeur privé de pouvoir licencié un salarié en maladie pour les perturbations que cela entraîne auprès de lui peut lui éviter de faire passer son employé de maison en inaptitude.

12

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

La rupture du contrat de travail – Le décès

On ne parle pas ici de faute mais de circonstances particulières liés à la réalisation du contrat de travail qui ont pu contraindre l'employeur à se séparer de son salarié.
On intègre ici aussi **les absences du salarié**.

On ne parle pas ici de faute mais de circonstances particulières qui ont pu entraîner la rupture du contrat de travail.
On s'intéresse ici à la question du **décès de l'employeur**.

▪ LE DECES DE L'EMPLOYEUR

L'article 13 de la CCN 99 dispose que le décès du particulier employeur **met fin ipso facto** au contrat de travail.
Le contrat de travail est automatiquement rompu quel que soit la situation du salarié (en arrêt maladie, accident du travail, congé parental d'éducation, congé maternité, congés payés, etc.).

➢ **A NOTER :**

Le décès de l'employeur ne représente en aucune manière un cas de force majeure qui pourrait dédouaner les héritiers de leurs obligations notamment en matière de règlement des indemnités de licenciement.

Lors du décès de l'employeur, deux cas de figures peuvent se présenter :

1
Le conjoint de la personne décédée ou les héritiers ne souhaite pas poursuivre le contrat

↓

Le salarié est licencié

- Pas de procédure particulière
- L'envoi d'une lettre recommandé est conseillée

2
Le conjoint de la personne décédée ou les héritiers décide de poursuivre le contrat

↓

Le salarié n'est pas immédiatement licencié

- Un **avenant** lui est proposé. Il modifie la clause relative au nom de l'employeur et prévoit éventuellement d'autres aménagements (nbre d'heures par ex)

- Le salarié accepte : Le contrat se continue
- Le salarié refuse : Le salarié est licencié et a droit :

  - à son dernier salaire,
  - à une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base d'un licenciement et en fonction de son ancienneté,
  - à une indemnité de licenciement,
  - à une indemnité compensatrice de congés payés (si non paiement par 10ème par mois)

13

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Le Licenciement pour motif économique

On ne parle pas ici de faute mais de circonstances particulières qui ont pu contraindre l'employeur à se séparer de son salarié.
Le licenciement ne repose pas ici sur une faute mais doit tout de même se baser sur une cause réelle et sérieuse.

La procédure de **licenciement économique** ne trouve pas à s'appliquer aux cas de rupture de contrat de certaines catégories de personnel, comme les employés de maison. En effet, ces procédures ne font pas partie des dispositions applicables citées par l'article L. 772-2 du code du travail. Cela a été confirmé par la jurisprudence de la Cour de cassation.

▪ LES DIFFICULTES FINANCIERES DE L'EMPLOYEUR PRIVE

Un employeur privé qui rencontre des difficultés financière du fait de l'évolution de sa situation patrimoniale peut ne plus avoir les moyens de conserver à son service son employé de maison.

Le licenciement se justifie par une cause réelle et sérieuse.

⇨ la perte de revenu est manifeste et peut être prouvé (par bulletin de paye, relevé de banque, courrier des financeurs, …)

■ *Exemple :*

- en cas de perte d'emploi
- en cas de baisse du niveau de salaires, de retraite
- en cas de diminution ou de suppression d'une aide (APA par exemple)

▪ LE CHANGEMENT DE SITUATION

Un employeur privé qui salarie une employée de maison pour une tâche particulière (l'assister à son domicile, s'occuper d'un enfant en bas âge) peut se voire contraindre de la licencier pour des raisons objectives liées à son changement de situation.

Le licenciement se justifie par une cause réelle et sérieuse.

■ *Exemple :*

- en cas de départ en maison de retraite
- en cas de passage du service mandataire au prestataire
- en cas de déménagement
- en cas de scolarisation d'un enfant en bas âge

Jurisprudence :
Les tribunaux ont validé ce type de licenciement liée au changement de situation en donnant raison à des parents dont le dernier enfant venait d'être scolarisé. Il a été décidé que la présence à plein-temps d'une personne chargée de le garder ne se révélait plus indispensable (Cour de cassation, chambre sociale, 20 juin 2001).

14

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Rupture abusive – pas de cause réelle et sérieuse

Un licenciement d'un salarié pour motif personnel sera jugé comme **abusif** par le tribunal des prud'hommes éventuellement saisi dans l'hypothèse où :

Le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse (faute légère ou pas de faute du tout)	**ou**	L'employeur n'a pas respecté la procédure légale de licenciement

Le licenciement peut être abusif :

- soit parce que le motif repose sur des faits dont l'existence reste douteuse pour le juge, après toute mesure d'instruction éventuelle (en la matière la charge de la preuve est partagée entre le salarié demandeur au procès et l'employeur défendeur),

- soit parce que les faits ou la situation invoqués ne sont pas d'une gravité justifiant une rupture de contrat.

Conséquences

Lorsqu'à l'issue des débats, le conseil de prud'hommes (ou la Cour d'appel) estime que le licenciement est abusif ou sans cause réelle et sérieuse, il condamne l'employeur à des **dommages intérêts.**

- La condamnation peut aller jusqu'au paiement de dommages intérêts qui peuvent être au moins égaux **à 6 mois de salaire**.

  Le conseil de prud'hommes tient compte en général de l'ancienneté du salarié, de ses charges de famille, de ses difficultés de réinsertion prévisibles ou avérées ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu.

15

LE LICENCIEMENT EN MANDATAIRE

Rupture abusive – défaut de procédure

Un licenciement d'un salarié pour motif personnel sera jugé comme **abusif** par le tribunal des prud'hommes éventuellement saisi dans l'hypothèse où :

Le licenciement n'est pas fondé sur une cause réelle et sérieuse (faute légère ou pas de faute du tout)	**ou**	**L'employeur n'a pas respecté la procédure légale de licenciement**

Le licenciement est irrégulier lorsque l'employeur n'a pas respecté les règles de procédure prévues par le code du travail (convocation, entretien préalable, délai etc.)

Conséquences

Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction du préjudice causé.

ROLE Association

Rôle de l'Association mandataire :

IMPORTANT

L'Association bénéficie d'un mandat précis que lui a confié l'employeur privé pour l'aider à gérer toutes les contraintes administratives. En cas de licenciement, l'Association doit fournir à l'employeur privé toutes les informations nécessaires au respect de la procédure.
Si celle-ci n'est pas respecté, l'employeur privé pourra légitimement se retourner contre la structure mandataire dans l'hypothèse où il est condamnée à payer des dommages et intérêts.
L'Association mandataire devra alors prouver sa bonne foi et qu'elle n'a pas commis de faute.

MODELE DE LETTRES

UNA YONNE

UNA
YONNE

Recommandée A.R. ou

Remise en main propre contre décharge

Date _____

Madame, Monsieur
(adresse)

Madame, Monsieur,

A mon grand regret, j'ai constaté que dans le cadre de votre travail à mon domicile le _____ vous vous êtes rendu coupable des faits suivants :

-
-

J'ose espérer qu'à l'avenir les faits invoqués ci avant ne se reproduiront plus, sinon je me verrai contraint(e) d'envisager la résiliation de votre contrat de travail.

Je vous informe que cette lettre constitue un premier avertissement et sera conservé à votre dossier.

Espérant de tout cœur que vous saurez en tenir compte ,
Veuillez agréer, M…… , l'expression de mes cordiales salutations.

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

MODELE
Lettre de convocation à un entretien préalable

UNA
YONNE

M…….

Vous agissements le …….. me conduise à envisager à votre égard une sanction.

En application des dispositions de l'article L.122-14 du Code du travail, je vous convie à un entretien au cours duquel je recevrai vos explications sur les faits qui vous sont reprochés et examinerai les divers choix possibles pour une décision appropriée, le licenciement pouvant être envisagé.

Je vous prie de vous présenter à mon domicile le …….. à ……..

Veuillez agréer M ……. l'assurance de mes respectueuses salutations.

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

UNA
YONNE

Recommandée A.R.

Date
Lieu

M.……,

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le ……. vous avez été informé(e) que j'envisageais une mesure de licenciement à votre égard.

Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien n'a pas permis de modifier ma position, je me vois donc contraint de vous notifier votre licenciement pour faute sérieuse pour les raisons suivantes :

- ……..
- ……..
- ……..

Je vous notifie donc par la présente votre licenciement qui deviendra effectif après un préavis de ….. .

A son issue, je tiendrais à votre disposition votre certificat de travail, votre attestation d'Assedic, ainsi que les le solde de tout compte qui inclut les salaires qui vous sont dus à ce jour, l'indemnité de licenciement *et l'indemnité compensatrice de congés payés (éventuellement).*

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les 15 jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de 15 jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

Veuillez ……

Le Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

UNA
YONNE

Recommandée A.R.

Date
Lieu

M.……,

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le ……. vous avez été informé(e) que j'envisageais une mesure de licenciement à votre égard.

Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien ne m'ont pas permis de modifier ma position, je me vois donc contraint de vous notifier votre licenciement pour faute grave pour les raisons suivantes :

- ……..
- ……..
- ……..

Les conséquences de vos agissements rendent impossible la poursuite de votre travail à mon domicile même pendant le préavis.

Je vous notifie donc par la présente votre licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

A réception de cette lettre, vous pouvez vous considérer comme étant libre de tout engagement.

Votre certificat de travail et votre attestation d'Assedic sont à votre disposition, ainsi que les le solde de tout compte qui inclut les salaires qui vous sont dus à ce jour ***et*** *l'indemnité compensatrice de congés payés (éventuellement),*

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les 15 jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de 15 jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

UNA
YONNE

Recommandée A.R.

Date
Lieu

M.……,

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le ……. vous avez été informé(e) que j'envisageais une mesure de licenciement à votre égard.

Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien n'a pas permis de modifier ma position, je me vois donc contraint de vous notifier votre licenciement pour faute lourde pour les raisons suivantes :

- ……..
- ……..
- ……..

Les conséquences de vos agissements rendent impossible la poursuite de votre travail à mon domicile même pendant le préavis.

Je vous notifie donc par la présente votre licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

A réception de cette lettre, vous pouvez vous considérer comme étant libre de tout engagement.

Votre certificat de travail et votre attestation d'Assedic sont à votre disposition, ainsi que les le solde de tout compte qui inclut les salaires qui vous sont dus à ce jour ***et l'indemnité compensatrice de congés payés (éventuellement),***

Vous pouvez faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans la présente lettre, dans les 15 jours suivant sa notification par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous avons la faculté d'y donner suite dans un délai de 15 jours après réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Nous pouvons également, le cas échéant et dans les mêmes formes, prendre l'initiative d'apporter des précisions à ces motifs dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

UNA
YONNE

Recommandée A.R.

Date
Lieu

M.……,

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le ……. vous avez été informé(e) que j'envisageais une mesure de licenciement à votre égard.

Je vous confirme que vos absences répétées (votre absence prolongée) sont sources pour moi des désagréments importants liées à cette incertitude quand à la poursuite future de vos interventions.
Aujourd'hui, vue mon état de santé, je ne puis plus y faire face.
Je me vois donc dans l'obligation de pourvoir définitivement à votre remplacement

Je vous notifie donc par la présente votre licenciement qui deviendra effectif après un préavis de ….. .

A son issue, je tiendrais à votre disposition votre certificat de travail, votre attestation d'Assedic, ainsi que les le solde de tout compte qui inclut les salaires qui vous sont dus à ce jour, l'indemnité de licenciement *et l'indemnité compensatrice de congés payés (éventuellement),*

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

UNA
YONNE

Recommandée A.R.

Date
Lieu

M.……,

Au cours de l'entretien préalable que nous avons eu le ……. vous avez été informé(e) que j'envisageais une mesure de licenciement à votre égard.

En effet, je ne peux plus vous garder à mon service du fait de changements importants dans ma situation personnelle.
A expliquer :

- perte d'un revenu
- départ en maison de retraite,
- ---

Je vous notifie donc par la présente votre licenciement qui deviendra effectif après un préavis de ….. .

A cette occasion, je tiendrais à votre disposition votre certificat de travail, votre attestation d'Assedic, ainsi que les le solde de tout compte qui inclut les salaires qui vous sont dus à ce jour, l'indemnité de licenciement *et l'indemnité compensatrice de congés payés (éventuellement),*

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

UNA
YONNE

M……

A la suite des visites médicales du …… et du ……, le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de …… que vous occupiez.

Il a formulé à votre égard les remarques suivantes :
- …… *(éventuellement)*

En conséquence, je souhaiterai vous rencontrer afin de voire avec vous les solutions que nous pouvons envisager ensemble, un licenciement pour inaptitude pouvant être envisagé.

Je vous prie donc de vous rendre à mon domicile de ……. le …….. à …….. .

Je vous prie de croire, M……, , en l'assurance de ma parfaite considération.

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

YONNE

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

M……,

Suite à notre entretien du ……., je vous informe avoir pris la décision de procéder à votre licenciement en raison de votre inaptitude constatée par le médecin du travail suite à deux examens médicaux en date du …….. et du …… à la fonction d'aide à domicile.

Je ne peux malheureusement vous proposer d'effectuer des tâches susceptibles de convenir à votre situation.

Votre état de santé ne vous permettant pas d'effectuer le préavis, je vous informe que vous ne pourrez prétendre à une indemnité compensatrice.

Je vous remettrai votre certificat de travail, votre attestation Pôle emploi et votre solde de tout compte au terme de votre contrat.

Je vous prie de croire, M……, , en l'assurance de notre parfaite considération.

Veuillez ……

Signature du Particulier Employeur

ATTENTION ! :
Ne faire apparaître aucun élément relatif à l'Association mandataire (signature, papier en tête)