



Employés de maison (nounou, jardinier, gardien...) et fin de contrat pour déménagement

publié le **04/05/2015**, vu **11289 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Vous avez embauché un employé de maison, mais vous prévoyez de déménager ? Voici le récapitulatif de vos droits et obligations en qualité d'employeur.

Vous avez embauché un employé de maison, mais vous prévoyez de déménager ? Voici le récapitulatif de vos droits et obligations en qualité d'employeur.

Les employés de maison désignent les salariés embauchés par un employeur « *particulier* », par opposition à une entreprise. Il s'agit que la nounou à domicile, de la femme de ménage, du gardien de propriété ou du jardinier par exemple.

Ces salariés ont un statut hybride qui permet à l'employeur de s'affranchir de certaines dispositions légales (par exemple en cas de déménagement de l'employeur, objet de cet article), tout en observant, pour le reste, les règles classiques du droit du travail :

- Déclaration d'embauche
- Rédaction d'un contrat de travail
- Respect des horaires
- Application de la convention collective
- Procédure de licenciement
- Etc.

Ce statut hybride nécessite la plus grande prudence lors de la mise en place et de la vie du contrat de travail de ce salarié particulier. Un avocat pourra vous conseiller dans les démarches à suivre pour respecter l'ensemble de ces règles.

Cet article développe le seul cas particulier de la rupture du contrat de travail pour cause de déménagement de l'employeur.

Un autre article sera consacré à l'attribution du logement de fonction pour les employés de maison.

Si vous êtes employeur « particulier » d'un salarié et que vous envisagez de déménager, ou bien si vous êtes salarié d'un tel employeur, sachez que le déménagement constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La particularité du statut de ces salariés permet de rompre le contrat de travail, pour une cause réelle et sérieuse, sans n'entrer dans l'un des trois champs classiques du licenciement qui sont :

- Licenciement disciplinaire pour faute
- Licenciement pour cause économique

- Licenciement pour cause inhérente au salarié non fautive (inaptitude, maladie, insuffisance professionnelle...)

Ici, la cause sera sans lien avec le salarié, mais bien entendu non fautive, et ne sera pas non plus rattachée au licenciement économique.

Et bien que l'employeur quitte les lieux, il n'y aura pas non plus lieu de faire application des dispositions de l'article L.1224-1 sur le transfert d'entreprise.

Ces dispositions d'ordre public ne s'appliquent pas aux salariés du particulier employeur (Cass. soc. 26 septembre 2012, n°11-11697).

En d'autres termes, l'acquéreur ou le nouveau locataire du bien immobilier concerné par l'emploi n'aura pas à reprendre le personnel qui y travaillait.

De la même façon, alors même que d'habitude le décès de l'employeur ne fait pas obstacle au maintien des contrats de travail vis-à-vis de l'héritier (sauf renonciation de leur part à la succession) ; l'article L. 1224-1 ne s'applique pas au cas particulier du décès de l'employeur de gens de maison (Rép. Ministérielle n°73699, JOAN Q, 9 décembre 1985 ; Cass. soc. 5 décembre 1989, n°86-43165).

L'héritier du bien immobilier concerné n'a pas non plus à reprendre le personnel qui y était rattaché.

Comment procéder alors pour licencier votre employé de maison ?

Les trois étapes de la procédure classique de licenciement doivent être observées :

- Convocation à un entretien préalable indiquant le motif de l'entretien
- Tenue de l'entretien préalable
- Notification du licenciement par écrit, dûment motivé, et dans le respect du délai de réflexion

Il est très important de respecter ces trois étapes même si elles apparaissent sensiblement allégées par rapport aux étapes classiques d'un licenciement en entreprise.

Il conviendra d'observer scrupuleusement le formalisme attaché, faute de quoi le licenciement pourra faire l'objet d'une action de justice de la part de votre employé de maison, en demande d'indemnités pour procédure irrégulière, voire pour licenciement abusif.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. Pour plus de précisions, vous pouvez contacter votre conseil habituel ou un avocat.

Si vous êtes employeur ou salarié dans ce cadre particulier, vous pouvez prendre contact avec un avocat qui pourra soit vous assister dans la rédaction des lettres (convocation à entretien préalable et licenciement) et vous guider pour l'entretien, soit vérifier avec vous que votre employeur a respecté ses obligations.

Maître Nathalie FOUQUE

70, Rue Montgrand – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr