Image not found or type unknown

Licencier sa femme de ménage en cas de départ en maison de retraite ou de décès

Conseils pratiques publié le **04/11/2021**, vu **44275 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

En cas de départ en maison de retraite ou de décès du particulier employeur, il faut penser à licencier les employés de maison, par exemple l'homme ou la femme de ménage. Attention aux spécificités de cette procédure.

En cas de départ en maison de retraite, ou en cas de décès de l'employeur, il faut s'occuper de licencier la femme de ménage ou tout autre employé de maison.

Le particulier employeur obéit à des dispositions légales et conventionnelles qui diffèrent du droit du travail classique. Même si la procédure est a priori simplifiée, des démarches spécifiques doivent être observées afin de ne pas commettre d'impair et d'éviter tout contentieux prud'homal ultérieur.

1/ La procédure de licenciement

Le particulier employeur, ou ses ayants droits, doivent conduire la procédure de licenciement.

Gardons l'exemple d'une femme de ménage.

Il convient de la convoquer à un entretien préalable à un licenciement. Cette convocation écrite doit lui être adressée en courrier recommandé avec accusé de réception, ou doit lui être remise en main propre contre décharge. Un délai de 5 jours doit être respecté entre la remise de la convocation et le jour de l'entretien préalable. S'agissant de dispositions spécifiques, la femme de ménage ne pourra pas être assistée lors de cet entretien, contrairement au droit du travail classique pour un salarié d'une entreprise.

En cas de décès du particulier employeur, cette étape d'entretien préalable n'existe pas. On en vient directement à la deuxième étape.

Au plus tôt 2 jours après la tenue de l'entretien, l'employeur peut adresser à la femme de ménage la lettre de licenciement dans laquelle il expose les raisons de la rupture du contrat.

Il faut ensuite observer une période de préavis dont la durée dépendra de l'ancienneté de la salariée. En cas de décès du particulier employeur, la femme de ménage bénéficiera également d'un préavis, dont elle sera naturellement dispensée. On peut aussi imaginer que l'employeur dispense la femme de ménage en cas de départ en maison de retraite.

Si la dispense de préavis est demandée par la femme de ménage qui a trouvé un autre emploi ailleurs, le préavis n'a pas à être réglé. En revanche dès lors que l'employeur est à l'initiative de la dispense, la période doit donner lieu à paiement.

2/ Calculer la durée du préavis de la femme de ménage et le montant de son indemnité compensatrice de préavis

Le préavis sera d'une durée de 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, et de 2 mois pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, ou plus.

S'agissant de travailleurs à domicile, il convient de calculer cette indemnité sur la base d'un salaire de référence correspondant à la moyenne des six derniers mois de salaire avant la rupture du contrat (Article R.7413-4 du Code du travail).

3/Calculer l'indemnité de licenciement à verser

L'employeur devra payer à la femme de ménage une indemnité de licenciement calculée sur les dispositions de l'article R.1234-2 du code du travail : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

4/ Les documents à remettre à la femme de ménage à l'issue du contrat

A l'issue de la période de préavis, ou au moment du départ effectif de la femme de ménage, l'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat. Il s'agit du certificat de travail, du solde de tout compte et de l'attestation pôle emploi.

Le solde de tout compte permettra de retracer l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la fin du contrat, comme l'indemnité de licenciement susvisée, mais également l'éventuel solde des congés payés non pris s'ils n'étaient pas inclus dans la rémunération mensuelle de la femme de ménage.

L'attestation pôle emploi devra aussi être remise à la salariée sans attendre car elle lui permettra de faire valoir ses droits au chômage. Il est donc impératif de remplir ce document correctement. Attention, ce document n'est pas disponible sous la forme d'un CERFA en ligne. Il faut le générer en se connectant sur l'espace employeur en ligne, ou en contactant pôle emploi directement. L'organisme adresse alors des attestations pôle emploi vierges et numérotées à l'employeur, pour qu'il les remplisse.

NB : D'autres démarches déclaratives devront ensuite être effectuées auprès du CESU afin de finaliser la procédure.

Un avocat peut vous assister dans l'ensemble de ces démarches, notamment pour s'assurer que les délais sont respectés dans la procédure de licenciement, pour vous aider à calculer le montant des indemnités dues ou encore pour vérifier que l'attestation pôle emploi est correctement renseignée. A défaut la salariée pourrait intenter une action en

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

justice pour faire valoir ses droits, devant le Conseil de prud'hommes en référé ou dans le cadre d'une procédure au fond.

Le cabinet FOUQUE-AUGIER se tient à votre disposition pour vous assister dans ces démarches. N'hésitez pas à nous contacter ici pour obtenir un RDV et une consultation personnalisée sur votre situation.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés