



POLITIQUE FAMILIALE

DROITS ET DÉMARCHES

Services à la personne : rupture du contrat de travail

La rupture du contrat peut intervenir sous plusieurs formes : durant ou après la période d'essai, démission du salarié, décès de l'employeur...

PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Le contrat peut être rompu en cours ou en fin de période d'essai, à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

DEMISSION

Le salarié peut demander sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est alors soumis à un délai de préavis dont la durée de son ancienneté chez l'employeur.

RUPTURE PAR L'EMPLOYEUR

Le licenciement doit respecter certaines règles de procédure :

- convocation du salarié à un entretien préalable à licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge.
- entretien avec le salarié exposant les motifs de licenciement (au moins 5 jours ouvrables après réception de la lettre de convocation).
à noter : à la différence des autres salariés, l'employé à domicile n'a pas la possibilité de se faire assister d'un tiers.
- à la suite de l'entretien préalable, si la décision de licenciement est maintenue : notification par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un jour franc après l'entretien.
- sauf cas de faute lourde le salarié bénéficie d'un préavis qui évolue en fonction de son ancienneté. La date de présentation de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.
- pendant le préavis le salarié à temps complet a droit à des heures d'absence pour rechercher un nouvel emploi (moins de deux d'ancienneté : 2 h/ jour pendant 6 ouvrables ; plus de deux ans d'ancienneté : 2 h/ jour pendant 10 ouvrables).

PREAVIS

Ancienneté	Démission	Licenciement
< 6 mois	1 semaine	1 semaine
6 mois > 2 ans	2 semaines	1 mois
> 2 ans	1 mois	2 mois

INDEMNITES

- Indemnités de licenciement : elles sont dues hors cas de faute grave/lourde. Pour le calcul c'est le code du travail qui s'applique : le montant ne peut être inférieur à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté (au-delà de 10 ans d'ancienneté s'y ajoutent 2/15^{èmes} de mois de salaire).
- Indemnités de congé payé : lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pris l'ensemble de ses congés annuels, il reçoit une indemnité compensatrice des congés restants.

- Non-exécution du préavis : en cas de non-exécution du préavis la partie responsable est redevable d'une indemnité égale à la rémunération sur la période concernée.

L'employeur remet au salarié à son départ un solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées.

FORMALITES

L'employeur est également tenu de remettre au salarié un certificat de travail mentionnant les dates d'emploi et la nature du travail, et de remplir une attestation employeur auprès de Pôle emploi.

EN SAVOIR PLUS

Pôle emploi : [attestation employeur](#)
www.net-particulier.fr