

## Fiche n°7 : Rupture de Contrat Licenciement par l'employeur

**Dans le cas d'une garde partagée, chaque procédure de licenciement est distincte et ne peut pas se tenir en présence de l'autre famille.**

**Au cours de la période d'essai : art 44.1.3 de la Convention Collective**

|  |  |
|--|--|
| <b>Quand ?</b>                         | <p>A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail.</p> <p>Un délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 h en deçà de 8 jours de présence,</li> <li>- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,</li> <li>- 2 semaines après 1 mois de présence</li> </ul> <p>(loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L.1221-25 du Code du travail).</p> |
| <b>Formalités</b>                      | Informers le salarié par écrit.  |
| <b>Documents à remettre au salarié</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un bulletin de salaire</li> <li>- Un certificat de travail</li> <li>- Une attestation Pôle emploi</li> </ul>  |

**A l'issue de la période d'essai : articles 64, 161 et 162 de la Convention Collective**

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Quand ?</b>    | A tout moment, quel que soit le motif, (à l'exception de la période de congé maternité de la salariée qui bénéficie d'une période de protection absolue et en cas de décès de l'employeur);  |
| <b>Formalités</b> | <p>Les étapes de la procédure de licenciement :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Je souhaite rompre le contrat</li> <li>2 Je convoque le salarié à un entretien préalable</li> <li>3 Lors de l'entretien j'évoque les faits qui me conduisent à envisager un licenciement</li> <li>4 Notification du licenciement (motif) par courrier recommandé avec accusé de réception</li> <li>5 Réalisation du préavis</li> <li>6 Je tiens à la disposition du salarié : un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et un reçu pour solde de tout compte</li> </ol> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (datée et contresignée par le salarié). Cette convocation indique l'objet de l'entretien (éventuel licenciement) ;-</li> <li>- Entretien avec le salarié pour lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications de votre employé (au moins 4 jours ouvrables après la réception de la lettre de convocation avec le salarié) ;</li> <li>- Envoi d'une notification de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. C'est la date de 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du préavis. La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs du licenciement. Elle ne pourra être expédiée moins de 4 jours ouvrables* après la date prévue pour l'entretien préalable. La présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis</li> </ul> |
| <b>Durée du préavis</b>                | <p>Le préavis* est dû sauf faute grave ou lourde. il dépend de l'ancienneté du salarié (service continu chez le même employeur depuis la date d'engagement du contrat en cours) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de 6 mois : 1 semaine</li> <li>- de 6 mois à 2 ans : 1 mois</li> <li>- plus de 2 ans : 2 mois</li> </ul> <p>Il existe une dispense du préavis restant à courir pour le salarié licencié ayant effectué 2 semaines de préavis et qui retrouve un emploi. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.</p>  |
| <b>Préavis, particularités</b>         | <p>Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. Sauf accord des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. À défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (salarié ou employeur).</p>   |
| <b>Indemnité de licenciement</b>       | <p>Sauf faute grave ou lourde, si le salarié a + de 8 mois d'ancienneté ininterrompus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/4 de salaire mensuel moyen** brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années</li> <li>- 1/3 de salaire mensuel moyen** brut par année d'ancienneté à partir de la 11ème année</li> </ul>  |
| <b>Documents à remettre au salarié</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un solde de tout compte comprenant : dernier salaire + indemnité compensatrice de CP + indemnité de licenciement</li> <li>- Un bulletin de salaire</li> <li>- Un certificat de travail</li> <li>- Une attestation Pôle emploi.</li> </ul> <p><a href="https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/particulieremployeur">https://entreprise.pole-emploi.fr/accueil/particulieremployeur</a></p>  |

\* Le salarié à temps complet a droit à des heures de recherche d'emploi pendant le préavis en fonction de l'ancienneté : - de moins de 6 mois à 2ans : 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables - plus de 2 ans : 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables (ces 2 h seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties.)

\*\* Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse pour la salariée :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service de la salariée est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.