

Le licenciement d'une femme de ménage

Description

Comme tout licenciement, le particulier employeur qui souhaite licencier sa femme de ménage doit **respecter une certaine procédure**. En effet, cette procédure ne varie pas, que la femme de ménage soit **titulaire d'un contrat de travail** ou alors **rémunérée par [chèque emploi service universel \(CESU\)](#)**. Ainsi, l'employeur qui souhaite licencier et qui dispose d'un certain motif doit impérativement suivre les étapes suivantes :

1. **Convocation** à un entretien préalable de licenciement
2. **Notification de la décision** de licenciement
3. Délai de **préavis**
4. Versement des **indemnités de rupture de contrat**
5. **Remise de documents** obligatoires

Le Code du travail et la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 encadrent le licenciement en CESU.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quels sont les motifs de licenciement d'une femme de ménage ?

Pour pouvoir licencier sa femme de ménage, l'employeur doit impérativement justifier d'un des motifs suivants :

- Une **cause réelle et sérieuse** liée à la situation personnelle de l'employeur
- L'**[inaptitude au travail du salarié](#)**, constatée par un médecin du travail et rendant impossible l'exécution du contrat
- Le **décès** du particulier employeur

Quelles sont les différentes étapes de licenciement d'une femme de ménage ?

Qu'importe le motif, l'employeur doit suivre une certaine procédure. Il doit alors :

1. Convoquer la femme de ménage à un entretien préalable de licenciement
2. Lui notifier sa décision de licenciement
3. Respecter son délai de préavis, sauf cas particuliers
4. Verser des indemnités de rupture de contrat
5. Remettre de documents obligatoires

Etape 1 : convoquer la femme de ménage à un entretien préalable au licenciement

Qu'elle soit **rémunérée par CESU** ou **titulaire d'un contrat de travail**, il est impératif que l'employeur particulier convoque la femme de ménage à un [entretien préalable de licenciement](#). Cet entretien permet de discuter des motifs de son licenciement.

La convocation doit être adressée par **lettre recommandée avec accusé de réception**, ou **remise en main propre contre décharge ou émargement**. L'entretien doit avoir lieu **au moins 5 jours ouvrables à compter de la remise de la lettre**.

Au cours de l'entretien préalable au licenciement, l'employeur particulier doit **exposer les motifs pour lesquels il souhaite licencier sa femme de ménage**. Comme dans le cadre de toute procédure contradictoire, la femme de ménage a le droit de répondre aux remarques de l'employeur.

Bon à savoir : par opposition aux procédures de licenciement d'un salarié du secteur privé, l'employé à domicile ne peut se faire assister par un tiers au cours de l'entretien.

L'employeur particulier peut tout à fait revenir sur sa décision de licencier la femme de ménage et faire le choix de la conserver.

Etape 2 : notifier la décision de licenciement à la femme de ménage

Si l'employeur maintient sa décision de licencier la femme de ménage, il doit adresser sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception. Il dispose d'un **délai d'1 jour franc à compter de la tenue de l'entretien**.

La lettre doit faire état des motifs du licenciement.

Etape 3 : maintenir l'activité de l'employé pendant la période de préavis

La femme de ménage doit poursuivre son activité pendant un délai de préavis dont la durée varie selon son ancienneté :

Ancienneté	Délai de préavis applicable
Moins de 6 mois	1 semaine
De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois
Plus de 2 ans	2 mois

Le point de départ du préavis est fixé à la date de réception de la lettre de licenciement.

Il est toutefois possible que l'employé à domicile soit dispensé d'observer le délai de préavis dans certains cas limités :

- **Licenciement pour faute grave ou lourde**
- **Dispense à l'initiative de l'employeur** : ce cas ouvre droit à l'employé à des indemnités compensatrices de préavis versées par l'employeur particulier.
- **Dispense demandée par la femme de ménage**

Dans toute autre situation, la femme de ménage qui ne respecterait pas le délai de préavis imposé avant de quitter son emploi est tenue de verser une indemnité à son employeur.

Bon à savoir : pendant la période de préavis, la femme de ménage dispose d'un temps aménagé sur ses heures de travail lui permettant de trouver un autre emploi. Ce temps, allant de 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables à 10 jours ouvrables, varie selon son ancienneté.

Etape 4 : verser des indemnités de rupture du contrat

Selon sa situation, la femme de ménage peut percevoir différentes [indemnités de rupture du contrat](#), notamment les indemnités :

- **De licenciement** : le montant de ces indemnités est calculé en fonction de l'ancienneté. Cette indemnité est également à **1/4** de salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté **pour les 10 premières années. Au-delà de 10 ans**

d'ancienneté, elle est égale à **1/3** de salaire mensuel moyen.

- **Compensatrices de congés payés** : ces indemnités sont dues lorsque la femme de ménage n'a pas utilisé l'ensemble des congés dont elle aurait pu bénéficier.
- **Compensatrices de préavis** : ces indemnités sont dues dès lors que l'employeur particulier dispense la femme de ménage de respecter le délai de préavis qui lui incombe.

Etape 5 : remettre les documents requis au terme du contrat

L'employeur particulier est tenu de remettre à la femme du ménage une série de documents matérialisant la fin du contrat qui les lie :

- [Certificat de travail](#) : ce document doit comporter les dates de début et de fin de la période de travail.
- **Attestation France travail (anciennement Pôle emploi)** : ce document peut être commandé sur le site de France travail ou être rempli directement en ligne.
- [Reçu de solde de tout compte](#) : ce document doit détailler l'ensemble des sommes versées au titre de la rupture du contrat de travail.

Bon à savoir : qu'importe la nature de la rupture du contrat (démission, rupture conventionnelle, licenciement), l'employeur doit impérativement remettre ces documents au salarié.

FAQ

Comment licencier une femme de ménage ?

Pour licencier une femme de ménage, l'employeur doit impérativement suivre une certaine procédure : peu importe que la femme de ménage soit titulaire d'un contrat de travail ou rémunérée CESU. Aussi, il doit la convoquer à un entretien préalable. Lui notifier sa décision de licenciement. Respecter son préavis. Lui verser des indemnités. Et enfin, lui remettre les documents obligatoires.

Comment calculer l'indemnité de licenciement ?

Lorsque la femme de ménage est licenciée, elle bénéficie des indemnités de licenciement versées par l'employeur (sauf faute grave ou lourde). Cette indemnité sera égale à 1/4 de salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années. Par ailleurs, elle sera également à 1/3 du salaire mensuel moyen brut par année au-delà de 10 ans d'ancienneté