Les indemnités de licenciement d'une femme de ménage

Description

Au même titre que tout autre salarié, la femme de ménage titulaire d'un contrat de travail ou rémunérée par chèque emploi service universel (CESU) bénéficie de certains droits prévus par le Code du travail lorsque l'employeur particulier décide de la licencier.

Elle peut ainsi bénéficier de différents types d'indemnités selon sa situation :

- **Indemnités de licenciement :** leur calcul et les modalités de leur versement dépendent de si la femme de ménage est titulaire d'un CDI ou perçoit des CESU.
- **Indemnités compensatrices de congés payés :** ces indemnités sont versées lorsque, à la date de son licenciement, l'employé n'a pas bénéficié de l'ensemble des congés payés qui lui sont normalement dus.
- **Indemnités compensatrices de préavis :** dès lors que l'employeur dispense la femme de ménage de préavis, ces indemnités sont dues.

Télécharger notre guide complet sur le licenciement (gratuit)
Modèle de lettre de licenciement

Quand verser les indemnités de licenciement ?

En cas de licenciement d'une femme de ménage ou en cas de départ à la retraite, elle perçoit dans la plupart des cas des indemnités de licenciement proportionnelles à son ancienneté.

Toutefois, les conditions de versement ainsi que le calcul du montant des indemnités diffèrent selon que l'employé est titulaire d'un contrat de travail ou si l'employeur a opté pour le régime du CESU.

Les conditions de versement des indemnités de licenciement

En présence d'un contrat de travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Lorsque la femme de ménage et l'employeur particulier ont signé un CDI, le salarié licencié a droit à des indemnités de licenciement, quelle que soit son ancienneté.

Ainsi, **elle ne peut être inférieure à ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté**, incluant donc, le cas échéant, les premiers mois d'activité dès lors que la femme de ménage n'a pas eu l'occasion de travailler pendant une année complète.

En présence du régime CESU

L'employeur particulier qui licencie une femme de ménage employée en CESU est tenu de verser des indemnités de licenciement dès lors que l'ancienneté de l'employé à domicile excède 8 mois.

Bon à savoir : lorsque la femme de ménage est licenciée pour faute grave, aucune indemnité de licenciement n'est due. Il importe peu qu'elle soit titulaire d'un contrat de travail ou employée en CESU.

Les modalités de calcul des indemnités de licenciement

En présence d'un contrat de travail de femme de ménage ou du régime CESU, les indemnités de licenciement qui lui sont allouées sont soumises aux mêmes règles de calcul :

- **Ancienneté inférieure à 10 ans :** ¼ de salaire moyen mensuel brut par année d'ancienneté
- **Ancienneté supérieure à 10 ans :** ¼ de salaire moyen mensuel brut par année d'ancienneté les 10 premières années de travail, puis de salaire mensuel brut par année d'ancienneté à compter de la 11e année de travail.

En cas d'année incomplète, les indemnités sont calculées proportionnellement au temps de travail effectif.

A titre d'exemple, si la femme de ménage perçoit un salaire mensuel de 1500€ bruts est congédiée après 6 ans et 3 mois, elle recevra des indemnités calculées comme suit :

$$[(1/4 \times 1500) \times 6] + [(1/4 \times 1500) \times (3/12)]$$

Bon à savoir : le salaire moyen mensuel correspond, selon qu'il s'agit de l'option la

© 2023 LEGALPLACE SAS

plus avantageuse pour la femme de ménage licenciée, à la moyenne du salaire des 12 mois précédant le licenciement, ou au des 3 derniers mois de salaire.

Qu’en est-il des indemnités compensatrices de congés payés ?

A son licenciement, la femme de ménage peut percevoir une indemnité dès lors qu’avant la rupture de son contrat, elle n’a pas eu l’opportunité de bénéficier de l’intégralité des congés payés auxquels elle avait droit.

L’allocation de ces indemnités dépend toutefois de si la femme de ménage est titulaire d’un contrat de travail ou si elle est rémunérée en CESU.

En présence d’un contrat de travail

Lorsque l’employeur particulier et la femme de ménage mettent fin au contrat de travail qu’ils ont conclu, le calcul des indemnités compensatrices de congés payés prend en compte :

- Le salaire de base
- La majoration de salaire (heures supplémentaires…)
- Les indemnités dues au titre des périodes assimilées à du travail effectif (congé maternité…)
- Les indemnités de congés payés de l’année précédente
- La prime d’ancienneté
- La prime d’assiduité
- Les avantages en nature

2 modes de calcul des indemnités compensatrices de congés payés sont disponibles, la plus favorable au salarié licencié devant être choisie :

- **Méthode du 10e :** l’indemnité correspond à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par la femme de ménage au cours d’une période de référence, qui se définit comme l’intervalle de temps au cours duquel le salarié est censé avoir accompli un minimum de travail.
- **Méthode du maintien de salaire :** l’indemnité correspond au montant qu’aurait dû percevoir la femme de ménage en l’absence de rupture de la relation de travail.

© 2023 LEGALPLACE SAS

En cas de rémunération par CESU

L'employeur particulier qui rémunère sa femme de ménage par CESU dispose de 2 manières différentes de rémunérer les congés payés de son salarié, qui influe sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés en cas de licenciement :

- **Méthode des 10% :** lorsque la femme de ménage travaille moins de 32h par mois, l'employeur particulier doit impérativement ajouter chaque mois 10% de son salaire mensuel brut à sa rémunération, et ne pas la rémunérer lorsqu'elle prend ses congés.
- **Méthode du maintien du salaire :** lorsque l'employé à domicile travaille plus de 32h par mois, ou dans le cas contraire, lorsqu'il donne son accord, l'employeur particulier lui verse son salaire dans les conditions normales alors même qu'il ne travaille pas.

Chaque méthode emporte des conséquences différentes en cas de licenciement afin de procéder au versement des indemnités compensatrices de congés payés, notamment quant à leur calcul :

- **En cas d'application de la méthode des 10% :** l'employeur particulier n'est tenu de verser aucune indemnité au titre des congés payés, sauf si la femme de ménage n'a pas utilisé de congés pour enfant malade, qui sont alors versés au prorata du nombre d'enfants à charge et des jours de congés non acquis.
- **En cas d'application de la méthode du maintien du salaire :** l'employeur est tenu de verser à la femme de ménage des indemnités de congés payés, qui correspondent au montant du salaire qui aurait dû être versé pour chaque jour de congé non acquis.

Quand verser des indemnités compensatrices de préavis ?

En principe, la femme de ménage licenciée doit respecter une période de préavis avant son départ, dont la durée est proportionnelle à son ancienneté.

Toutefois, lorsque l'employeur particulier accorde de sa propre initiative une dispense de préavis à son salarié, il sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis dont le montant correspond à l'intégralité de la rémunération que la femme de

© 2023 LEGALPLACE SAS

ménage aurait perçu si elle avait continué à travailler au cours de cette période.

Bon à savoir : l'indemnité compensatrice de préavis est allouée dans des cas limités :

- Dispense de préavis décidée par l'employeur
- Démission du salarié
- Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Le respect de la procédure de licenciement

Afin de licencier un salarié employé à domicile en CESU ou titulaire d'un contrat de travail, il est essentiel que l'employeur particulier respecte une procédure précise :

1. **Détermination du motif du licenciement :** la femme de ménage ne peut percevoir d'indemnités qu'en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, ou en cas de son inaptitude à exercer ses fonctions du fait de son état de santé, sans qu'il ne soit possible de la reclasser dans un emploi différent. L'employeur doit donc apporter la preuve d'un comportement constaté pendant le temps de travail de la femme de ménage qui, à son sens, justifie le licenciement, ou démontrer qu'elle ne peut exercer correctement son travail du fait de son état de santé.
2. **Organisation d'un entretien préalable au licenciement :** l'employeur particulier convoque le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception à un entretien préalable, afin de lui donner l'opportunité d'apporter des justifications aux remarques émises à son encontre.
3. **Prise de décision :** l'employeur communique sa décision à la femme de ménage par lettre recommandée avec accusé de réception dans un **délai d'1 jour franc suite à l'entretien préalable.**

Lire aussi : La majoration des indemnités de licenciement pour les personnes de plus de 50 ans

© 2023 LEGALPLACE SAS