



Emploi à domicile - démission ou licenciement ?

Par Visiteur

Bonjour,

J'emploie une aide à domicile 4 heures par semaine depuis deux ans. Nous n'avons pas fait de contrat de travail par écrit. Je la rémunère via les chèques emploi services où je suis déclaré employeur et elle employée.

Cette dernière vient m'annoncer qu'elle souhaite arrêter de travailler au plus tard dans deux mois car elle vient de tomber enceinte. Ce qui signifie arrêter de travailler avant son congés de maternité.

Comme son souhait est d'arrêter avant son congés de maternité, je lui ai dit qu'on pouvait arrêter dès maintenant ne désirant aller à l'encontre de son désir et ne voulant pas être "responsable" si elle a des soucis de grossesse comme une fausse couche et qu'elle rejette la faute sur le travail qu'elle effectue chez moi (cette appréhension de ma part résulte de la façon qu'elle aborde le monde du travail et les avantages financiers qu'elle peut bénéficier des différentes services de l'état).

Maintenant elle me demande ceci :

"je sais que je dois avoir une ATESTATION ASSEDIC mais je voudrais savoir si tu pouvais marqué licenciement comme un accord à l amiable car sinon Pour DEMISSION je ne cumulerais pas au chômage sa change rien pour toi bien sur !"

D'après ce que j'ai pu lire sur des forums, si j'accède à son souhait, cela signifie que je deviens l'employeur qui licencie au lieu de l'employé qui démissionne et cela m'occasionne des frais de licenciement en autres.

Pouvez-vous m'éclairer sur l'ensemble des dispositions, des obligations légales et des indemnisations pour les deux parties concernées (moi en tant qu'employeur et elle en tant qu'employé) dans les deux situations possibles :

- démission de mon employé de maison
- licenciement par accord à l'amiable

Merci par avance

Par Visiteur

Chère madame,

Maintenant elle me demande ceci :

"je sais que je dois avoir une ATESTATION ASSEDIC mais je voudrais savoir si tu pouvais marqué licenciement comme un accord à l amiable car sinon Pour DEMISSION je ne cumulerais pas au chômage sa change rien pour toi bien sur !"

D'après ce que j'ai pu lire sur des forums, si j'accède à son souhait, cela signifie que je deviens l'employeur qui licencie au lieu de l'employé qui démissionne et cela m'occasionne des frais de licenciement en autres.

Pouvez-vous m'éclairer sur l'ensemble des dispositions, des obligations légales et des indemnisations pour les deux parties concernées (moi en tant qu'employeur et elle en tant qu'employé) dans les deux situations possibles :

- démission de mon employé de maison
- licenciement par accord à l'amiable

S'agissant de la démission du salarié, ce dernier perd effectivement ses droits au chômage. Vous n'avez à lui verser aucune indemnité.

S'agissant ensuite d'un "licenciement par accord amiable", cela n'existe pas. Il existe en revanche une rupture du contrat d'un commun accord. il ne s'agit pas d'un licenciement mais bien d'une "rupture" décidée par les deux parties.

Admis comme mode autonome de rupture du contrat de travail, bien avant la création de la rupture conventionnelle, le départ négocié permet de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail. Il est licite dès lors qu'aucun différend sur l'exécution ou la rupture du contrat n'oppose les parties au jour de la conclusion de la convention de rupture (Cass. soc. 11-2-2009 n° 08-40.095 : RJS 4/09 n° 322), que celles-ci sont pleinement informées de leurs droits et que ceux du salarié sont préservés (Cass. soc. 21-1-2003 n° 00-43.568 : RJS 4/03 n° 425). Le consentement du salarié doit être exempt de toute notion de dol, violence ou erreur (Cass. soc. 14-6-2006 n° 04-45.775 : RJS 8-9/06 n° 1004). Un écrit est donc recommandé afin de préciser les conditions du départ généralement assorti d'une indemnisation spécifique.

Dans ce cas, vous n'avez pas à verser d'indemnité. Par contre, sur la lettre de rupture, il convient de bien préciser les raisons du départ de la salariée, et de bien faire signer la feuille par les deux parties, et en deux exemplaires.

Très cordialement.

Par Visiteur

N'ayant pas de formation juridique mais désirant me garantir de tout recours ultérieur par mon employée, pouvez vous me valider le document ci dessous que je compte signé avec elle ?

Par Visiteur

Chère madame,

Oui, votre lettre est très bien et ne devrait poser aucun problème. On ne peut rien assurer, mais la situation est claire est bien décrite dans votre document, bien signé et remis au deux parties.

Très cordialement.