

La rupture du contrat de travail

Salarié du particulier employeur

Rupture anticipée d'un contrat de travail déterminé

Les dispositions relatives à la rupture du CDD d'un salarié du particulier employeur sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Durant la période d'essai, le contrat de travail déterminé (CDD) peut être rompu par l'une ou l'autre des parties et à tout moment, par écrit en respectant un **délai de prévenance**.

Ce **délai diffère** selon que ce soit **l'employeur ou le salarié qui mette fin à la période d'essai**.

► Rupture anticipée par le salarié

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai, il doit informer le particulier employeur par écrit en respectant **un délai dit de prévenance**.

Ce **délai varie en fonction de la durée de présence du salarié au service du particulier employeur** :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Un modèle de lettre est téléchargeable en cliquant sur le lien suivant : [Rupture du contrat en période d'essai à l'initiative du salarié](#) (Source : Ministère chargé du travail)

► Rupture anticipée par le particulier employeur

Le particulier employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit informer le salarié par écrit et le prévenir en respectant **un délai dit de prévenance** si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Ce **délai varie en fonction de la durée de présence du salarié au service du particulier employeur** :

<i>Durée de présence du salarié</i>	<i>Délai de prévenance</i>
<i>Inférieure à 8 jours</i>	<i>24 heures</i>
<i>Entre 8 jours et 1 mois de présence</i>	<i>48 heures</i>
<i>Entre 1 mois et 3 mois de présence</i>	<i>2 semaines</i>

Rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié du particulier employeur peut être rompu :

- ▶ *À l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un licenciement ou d'une mise à la retraite ;*
- ▶ *D'un commun accord entre le salarié et l'employeur (rupture conventionnelle)*
- ▶ *Ou à l'initiative du salarié (démission ou départ volontaire à la retraite),*

→ La rupture du contrat à l'initiative du particulier employeur

▶ Le licenciement du salarié

*Les règles relatives au licenciement applicables au salarié du particulier employeur sont celles prévues à l'article **161-1-1** de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.*

*Ne sont donc pas applicables les règles de droit commun du licenciement, prévues par le code du travail, et notamment les règles relatives à la **procédure de licenciement pour motif personnel et pour motif économique.***

Quel que soit le motif du licenciement, tout particulier employeur qui envisage de licencier un salarié est tenu d'observer la procédure décrite ci-après.

1. Convocation du salarié à un entretien préalable

La convocation se fait par lettre recommandée ou remise en mains propres.

La lettre indique l'objet de la convocation ainsi que la date et le lieu de l'entretien préalable.

*Conformément aux dispositions de l'article **161-1-1-1** de la convention collective, l'entretien préalable **peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable**, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.*

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

2. Entretien préalable

Lors de l'entretien préalable, **qui doit se tenir physiquement**, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié.

Les **règles de droit commun relatives à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables** en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, notamment en application des dispositions du code pénal.

Le **particulier employeur ne peut pas être accompagné et/ou assisté** pendant l'entretien préalable.

L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure. Sauf accord écrit des parties, l'enregistrement des échanges est interdit.

3. Notification de licenciement

La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail **doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.**

Eu égard à la particularité des emplois repères "**assistant de vie C**" et "**assistant de vie D**" visés à l'annexe n° 7 de la convention collective, et aux activités qu'ils réalisent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap ou dont l'autonomie est altérée, il est précisé que **la gravité de la faute prend en considération la situation du particulier employeur**, pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du particulier employeur. La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

La **notification**, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de notification **précise le motif du licenciement** qui doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, ou sur la faute grave ou lourde du salarié, et être **justifié par des éléments probants matériellement vérifiables**

Cette notification **peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit**, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Des exemples pratiques sont proposés dans les fiches et documents pédagogiques. Ces derniers présentent une nature indicative et non conventionnelle que vous pourrez télécharger [ICI](#)

En cas de garde partagée, le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail en informe l'autre famille, par écrit.

La rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles **entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante**. Le second

contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article.

Chaque particulier employeur qui souhaite rompre le contrat de travail qui le lie au salarié doit engager une procédure de rupture. Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Chaque particulier employeur doit mener une procédure de licenciement spécifique.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " **La garde partagée**" en la téléchargeant [ICI](#)

► La mise à la retraite du salarié

Article 161-1-2 CCN

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié en respectant les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions légales et réglementaires de droit commun, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite.

En cas d'acceptation, le contrat de travail est rompu moyennant le versement de l'indemnité de mise à la retraite. Lorsque le salarié a atteint l'âge de la mise à la retraite d'office susvisé, le particulier employeur peut le mettre à la retraite sans son accord.

Le particulier employeur informe le salarié de sa décision par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge

➔ Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161.4 CCN

1. Décès du particulier employeur

Article 161-4- 1 CCN

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette **rupture intervient à la date du décès du particulier employeur.**

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple, qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié, s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, par écrit.

La rupture du contrat de travail **entraîne le versement au salarié :**

- Du dernier salaire dû au jour du décès ;
- D'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, qui ne peut être exécuté du fait du décès du particulier employeur ;
- D'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement ;
- D'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme France Travail pour l'ouverture des droits au chômage.

2. Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusive la garde de ce dernier

Article 161-4-2 CCN

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. Le particulier employeur ou, à défaut, un tiers informe le salarié de la date du décès de l'enfant dès que possible, par écrit.

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- Du dernier salaire dû au jour du décès ;
- D'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, qui ne peut être exécuté du fait du décès de l'enfant ;
- D'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement ;
- D'une indemnité compensatrice de congés payés, le cas échéant.

Le particulier employeur, ou, à défaut, un tiers, remet au salarié les documents de fin de contrat, dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme France Travail pour l'ouverture des droits au chômage.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " Décès et rupture du contrat de travail du salarié du particulier employeur " en la téléchargeant [ICI](#)

→ La rupture du contrat de travail d'un commun accord

▶ Rupture conventionnelle

Article 161-3 CCN

La rupture conventionnelle est une procédure permettant au particulier employeur et au salarié de **convenir d'un commun accord** des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

Le fait que le contrat de travail soit suspendu **n'empêche pas la conclusion d'une rupture conventionnelle**, notamment en cas d'arrêt maladie.

Les parties s'accordent sur les conditions de la rupture à l'occasion **d'au moins un entretien qui se tiendra sur le lieu d'exécution du contrat de travail**.

Les dispositions légales et réglementaires de droit commun relatives **à l'assistance du salarié par un conseiller ne sont pas applicables** en raison du caractère inviolable du domicile privé du particulier employeur, en application des dispositions du code pénal.

Par conséquent, ni le salarié, ni le particulier employeur, ne peuvent être assistés lors des entretiens.

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir de la rupture du contrat de travail d'un commun accord en remplissant le formulaire règlementé "Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation" prévu à cet effet. Ce document est disponible auprès de la Dreets. Il est également possible d'utiliser le service de saisie en ligne (Portail Télé RC).

Ce document **doit détailler le déroulement des échanges** qui ont été effectués par le particulier employeur et le salarié ainsi que les modalités relatives à la rupture du contrat de travail.

La convention de rupture **doit mentionner notamment** :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celle-ci est due quelque soit l'ancienneté du salarié et ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement ;
- La date de fin du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui commence à courir au lendemain du jour de la signature du formulaire de rupture ;
- La date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par la Dreets, doit également figurer sur ce document.

La convention de rupture **doit être établie en deux exemplaires originaux** : un pour le particulier employeur et un pour le salarié.

La loi **impose un délai de rétractation de 15 jours calendaires** (tous les jours de la semaine sont comptabilisés) entre le lendemain de la signature de la convention et sa transmission à la Dreets pour homologation.

Durant ce délai, chaque partie est en droit de revenir sur sa décision et d'interrompre la procédure de rupture conventionnelle.

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la Dreets

La Dreets dispose **d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables** (c'est-à-dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés), à compter du lendemain de la réception de la demande. Celui-ci a pour objectif de s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le code du travail.

A défaut de notification par la Dreets dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agit d'une homologation tacite).

La validité de la convention est subordonnée à son homologation par la Dreets.

Par conséquent, à défaut d'homologation, la convention ne produite pas d'effets et le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles.

Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission.

La date de fin de contrat est déterminée d'un commun accord entre les deux parties. Elle **ne peut être antérieure au lendemain de la date d'homologation par la Dreets.**

Tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer. Ainsi, sauf accord entre les parties, la relation de travail continue de s'exécuter normalement pendant toute la procédure de rupture conventionnelle.

À l'issue du contrat de travail, le particulier employeur a l'obligation de remettre au salarié les sommes qui lui sont dues et les **documents de fin de contrat, à savoir :**

- Le dernier salaire ;
- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés (sauf en cas de déclaration au centre national du Cesu et si les congés payés ont été rémunérés par une majoration de 10% du salaire) ;
- Un certificat de travail ;
- Une attestation France Travail spécifique aux particuliers employeurs.

→ La rupture du contrat à l'initiative du salarié du particulier employeur

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié.

▶ Démission du salarié

Article 161-2-1 CCN

La démission résulte d'une **volonté sérieuse et non équivoque**, exprimée clairement par écrit. Le salarié en informe obligatoirement le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre constitue le point de départ du préavis.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " **La démission du salarié du particulier employeur en la téléchargeant [ICI](#)**

▶ Départ volontaire à la retraite

Le départ à la retraite se fait généralement à l'initiative du salarié : on parle alors de départ volontaire.

Pour faire valoir ses droits à la retraite, le salarié doit **avoir atteint l'âge minimum** auquel il est permis de faire liquider sa pension. Il est possible lorsque ce dernier atteint l'âge légal de la retraite, à savoir entre 62 et 64 ans, selon son année de naissance.

Âge de départ à la retraite selon l'année de naissance	
Année de naissance du salarié	Âge à partir duquel le salarié peut partir à la retraite
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
A partir de 1968	64 ans

Dans **certaines situations** (personne handicapée, carrière longue, etc.), l'âge de départ à la retraite peut être différent.

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui faut justifier d'une durée minimale de cotisation. Si le salarié souhaite prendre sa retraite, il doit avertir son employeur par écrit et respecter un délai de préavis identique à celui prévu en cas de licenciement.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " **Le départ volontaire à la retraite du salarié du particulier employeur en la téléchargeant [ICI](#)**

→ **Préavis relatif à la rupture du contrat de travail**

Au vu de l'article 64 de la CCN du particulier employeur, la rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur ou du salarié peut être assortie ou non d'un préavis.

La date de fin du contrat de travail correspond :

- À la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- À la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- Au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

▶ **Exécution du préavis**

Article 162 CCN

La **période de préavis est un délai préfix** commençant à courir à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée avec accusé réception notifiant la rupture du contrat de travail ou de la date de remise en mains propres contre décharge.

Le préavis **doit être respecté par les deux parties** en cas de licenciement, de départ ou de mise à la retraite et de démission.

L'ancienneté permettant de déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de l'envoi du courrier recommandé ou de sa remise en main propre contre décharge.

Par exception, **le préavis peut être suspendu en cas :**

- D'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- De suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption,
- De prise de congés payés.

Par exception, **les périodes de préavis et de congés payés** peuvent se cumuler en cas d'accord écrit et signé des parties.

En cas d'exécution totale du préavis par le salarié, la date de fin du contrat de travail correspond à la date de fin du préavis prorogé, le cas échéant, de la durée correspondant aux trois cas de suspension précédemment énoncés intervenus durant la période de préavis.

La date de première présentation de la lettre de licenciement adressée par courrier recommandé avec accusé de réception fixe le point de départ du préavis.

Le **salarié qui retrouve un emploi** pendant la période de préavis **n'est pas tenu de l'effectuer en totalité**. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur **dès lors qu'il a effectué, au moins** :

- 1 semaine de préavis si la durée du préavis est de 1 mois ou moins ;
- 2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 2 mois

Dans ce cas, le salarié et le particulier employeur sont dégagés de leurs obligations s'agissant de l'exécution et de la rémunération du préavis restant à courir. Cette période de préavis non exécutée n'est pas prise en compte pour la détermination des droits du salarié au titre de l'ancienneté et des congés payés.

Ces durées de préavis **sont applicables également au départ volontaire et à la mise à la retraite**.

Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

Des **délais de préavis spécifiques à la démission et au licenciement** pour un motif autre que la faute grave ou lourde du salarié sont prévus aux articles [162-4-1](#) et [162-6](#) de la CCN.

Calculer le préavis de licenciement : [Ce simulateur](#) permet de calculer la durée du préavis accordée au salarié en cas de licenciement.

► Heures d'absence pendant la période de préavis pour rechercher un emploi

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié, dont le temps de travail est **d'au moins 40 heures par semaine**, a droit, sans diminution de salaire à des autorisations d'absence :

Droit à des heures d'absence en cas de recherche d'emploi durant la période de préavis	
Ancienneté de services continus du salarié chez le même employeur	Heures d'absence autorisées
Moins de 2 ans	2 h par jour pendant 6 jours ouvrables
2 ans et plus	2 h par jour pendant 10 jours ouvrables

En l'absence d'accord entre les parties, les périodes de 2 heures sont prises alternativement, 1 jour au choix du particulier employeur, 1 jour au choix du salarié. Le particulier employeur et le salarié peuvent s'entendre pour regrouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Simulateur : ["Savoir si on peut bénéficier d'heures d'absence autorisée pendant son préavis pour rechercher un emploi"](#)

► Inexécution du préavis

Article [64-2](#) CCN

L'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le particulier employeur donne droit à une indemnité compensatrice de préavis jusqu'à la date prévue de fin du contrat de travail. Cette indemnité, soumise à contributions et cotisations sociales, est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis prévue par chacun des socles spécifiques de la présente convention collective. La période d'inexécution du préavis est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. A défaut d'accord entre les parties, l'inexécution totale ou partielle du préavis imposée par le salarié ouvre droit, au profit du particulier employeur, à une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée non exécutée du préavis.

► **Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde**

Article 64-3 CCN

En cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

→ **Indemnités liées à la rupture du contrat de travail**

Article 163 CCN

► **Indemnité de licenciement**

Article 163-1 CCN

*En dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant **au moins huit mois d'ancienneté** au titre du même contrat de travail **chez le particulier employeur** a droit à une indemnité de licenciement.*

La condition de huit mois d'ancienneté est appréciée à compter de la date d'effet de l'embauche du salarié jusqu'à la date de notification du licenciement.

***Sont exclues** les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif pour déterminer le droit du salarié au titre de l'ancienneté.*

L'indemnité de licenciement est égale à :

- **Un quart de salaire mensuel brut moyen** par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans.
- **Un tiers de salaire mensuel brut moyen** par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- *Soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12*

mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- Soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement.

Calculer l'indemnité de licenciement : [Ce simulateur](#) permet d'estimer le montant de l'indemnité de licenciement d'un salarié.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire et est exonérée de contributions et cotisations sociales dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun en vigueur.

► Indemnité compensatrice de préavis

Article [66 CCN](#)

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail

► Indemnité de mise à la retraite

Article [163-2 CCN](#)

Quelle que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue à l'article [163.1](#) de la convention collective.

► Indemnité compensatrice de congés payés

Les dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de congés payés sont prévues à l'article [67](#) du socle commun de la convention collective des particuliers employeurs.

Elle correspond à **la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail** versé par le particulier employeur une indemnité équivalente.

► Indemnité de départ volontaire à la retraite

Article [163-3 CCN](#)

Le salarié qui part volontairement à la retraite peut bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1 mois de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi
- 1 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi
- 2 mois de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi
- 2 mois et demi de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi.

L'indemnité est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus par le bénéficiaire.

Cette moyenne s'apprécie sur la période des 60 derniers mois calendaires d'emploi du salarié qui précèdent la date effective de son départ volontaire à la retraite, ou la date de la liquidation de ses droits à la retraite

Cette indemnité est versée par l'IRCEM, organisme qui met en œuvre le régime obligatoire de retraite complémentaire AgircArrco, en complément du régime général de la Sécurité Sociale.

La demande de versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite doit être formulée par le salarié, son représentant légal ou ses ayants droits auprès de cet organisme grâce à un formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.

Elle est formulée dans un délai de 180 jours calendaires à compter du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.

Si le salarié choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, la demande doit être faite dans un délai de 180 jours à compter du lendemain de la date à laquelle il liquide ses droits à la retraite.

Le dossier pourra être transmis via le site internet de l'IRCEM ou envoyer par courrier postal à l'adresse indiquée sur le site de l'organisme

► **Autres sommes versées**

En cas de rupture du contrat de travail dès lors qu'un droit au titre du repos compensateur, prévu à l'article 140-1 de la convention collective, a été acquis et non pris par le salarié, il lui est versé par le particulier employeur une indemnité équivalente

➔ **Les documents de fin de contrat**

► **Le certificat de travail**

Le certificat de travail qui est remis au salarié par le particulier employeur doit contenir :

- *La date de prise de poste du salarié ;*
- *La date de fin de contrat ;*
- *La nature exacte de son emploi ainsi que de ses postes, s'il en a occupé plusieurs ;*
- *L'information selon laquelle il bénéficie, sous certaines conditions, de la portabilité de la prévoyance. Cette disposition lui permet de profiter des garanties prévues en cas, notamment, d'incapacité ou d'invalidité.*

► **L'attestation France Travail**

*Ce document obligatoire permet au salarié de faire valoir ses droits au chômage. Il est disponible uniquement auprès de **France Travail**, via la rubrique "Particulier Employeur" du*

site (l'employeur doit pour cela se créer un compte particulier employeur), ou au format papier, sur simple demande par téléphone, au 3995.

Lors d'une saisie en ligne, le particulier employeur a la possibilité de télétransmettre l'attestation complétée directement à France Travail. Il peut ensuite télécharger et imprimer ce document dont un exemplaire doit être remis au salarié et un second conserver par le particulier employeur.

Si le particulier employeur remplit l'attestation au format papier, il doit l'éditer en 3 exemplaires: un pour le salarié, un pour France Travail et un pour lui-même.

► **Le reçu pour solde de tout compte**

Le reçu pour solde de tout compte liste les sommes versées au moment de la rupture du contrat de travail et à quel titre. Si le salarié signe son reçu pour solde de tout compte, **il dispose alors de 6 mois pour contester le montant et la nature des sommes qui y sont inventoriées.**

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique " **Les documents de fin de contrat du salarié du particulier employeur**" en la téléchargeant [ICI](#)



Pour nous contacter
01 48 18 88 54
fessad@unsa.org
21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET