***A l’attention des utilisateurs du présent modèle***

***Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.***

**FICHE PEDAGOGIQUE RELATIVE AU LICENCIEMENT**

La convocation à entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l’article 161-1-1-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » 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.

La notification du licenciement doit avoir lieu au minimum 3 jours ouvrables et au maximum 30 jours ouvrables après l’entretien ou la date prévue pour l’entretien, quand le salarié ne s’est pas présenté. La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l’envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt, le quatrième jour et, au plus tard, le 30ème jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l’entretien ou de la date prévue pour celui-ci s’il n’a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l’article 162-4-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l’ancienneté du salarié, le préavis dure :

* 1 semaine calendaire si l’ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d’envoi de la notification du licenciement ;
* 1 mois calendaire si l’ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans à la date d’envoi de la notification du licenciement ;
* 2 mois calendaires si l’ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans à la date d’envoi de la notification du licenciement.

Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l’article 64-1 du « socle commun » de la convention collective, 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, sauf accord écrit et signé des parties.

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

*[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]*

En application des dispositions de l’article 64-3 du « socle commun » de la convention collective, 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.

***Illustration***

***Exemple 1*** *:*

*Madame X justifie, à la date de son licenciement, d’une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d’une semaine a débuté le 24 novembre 2020, et s’achève le 30 novembre 2020 à minuit.*

***Exemple 2*** *:*

*Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d’une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d’un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s’achève le 23 décembre 2020 à minuit.*

**Tableaux de calcul des délais**

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l’entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J |
| C | +1 | +2 | +3 | +4 : EP |  |  |  |  |  |  |
| - | C | +1 | +2 | +3 |  |  | +4 : EP |  | - | - |
| - | - | C | +1 | +2 | +3 |  | +4 : EP |  |  | - |
| - | - | - | C | +1 | +2 |  | +3 | +4 : EP |  |  |
| - | - | - | - | C | +1 |  | +2 | +3 | +4 : EP |  |
| - | - | - | - | - | C |  | +1 | +2 | +3 | +4 : EP |

C : Lendemain de la présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres

EP : Date à laquelle l’entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu au plus tôt

Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés

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

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l’entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| L | M | M | J | V | S | D | L | M | M | J |
| EP | +1 | +2 | +3 | N | - | - | - | - | - | - |
| - | EP | +1 | +2 | +3 | N | - | - | - | - | - |
| - | - | EP | +1 | +2 | - | - | N | - | - | - |
| - | - | - | EP | +1 | - | - | +3 | N | - | - |
| - | - | - | - | EP | - | - | +2 | +3 | N | - |
| - | - | - | - | - | EP | - | +1 | +2 | +3 | N |

EP : Date de l’entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s’est pas présenté

N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée

Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés

Le samedi est comptabilisé. En revanche, 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.

**Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :**

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l’entretien ou de la date prévue pour celui-ci s’il n’a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu’au premier jour ouvrable suivant.

***Illustration***

*Exemple (jour de repos fixé le dimanche) :*

*Si l’entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020*

*(le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu’au lundi 28décembre).*