

# Décès et rupture du contrat de travail

*Salarié d'un particulier employeur*

Le décès particulier employeur, celui de son enfant (parent employeur) ou du salarié, **entraîne automatiquement la rupture du contrat de travail.**

**Un point sur ce que prévoit la convention collective**

## → Décès du particulier employeur

Le décès du particulier employeur entraîne **la rupture du contrat de travail au jour du décès.**

Cette rupture n'est pas considérée comme un licenciement, la procédure n'est donc pas à observer. Des formalités sont toutefois à accomplir et certaines sommes doivent être versées au salarié dans les meilleurs délais.

Un ayant-droit ou, à défaut, un tiers, doit **informer le salarié** de la date du décès du particulier employeur dès que possible, **par écrit et de la fin du contrat de travail.**

Sur la question de la **notification de licenciement**, la Cour de cassation a déjà jugé que le fait que la Convention collective stipule que le contrat de travail **prend fin du fait du décès de l'employeur "n'exonère pas les héritiers de l'obligation de notifier le licenciement"** (Cass. soc. 26-9-2012 n° 11-11.697 ; Cass.soc . 27 -09-2017, n°16-17.831).

Il n'y a donc pas de rupture automatique du contrat de travail en cas de décès de l'employeur, **le conjoint survivant ou les héritiers doivent notifier le licenciement au salarié.** (sans qu'il soit besoin de le convoquer à un entretien préalable.

**En cas de décès du particulier employeur**, le contrat du salarié prend fin. Les héritiers doivent néanmoins lui **confirmer son licenciement 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.

Au sens de la convention collective (article 162.4.1), la **durée du préavis en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde** du salarié est fixée à :

Ancienneté chez le particulier employeur	Durée du préavis
Moins de 6 mois	1 semaine
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
2 ans ou plus	2 mois

- D'une **indemnité** dont le montant est **calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement** qui est égale à :
  - **1/4** de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans ;
  - **1/3** 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 (article 163.1 de la CCN)

**Attention !** Le versement de cette indemnité est conditionné à **une ancienneté au mois de 8 mois chez le particulier employeur**. La condition de 8 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.

- D'une **indemnité compensatrice pour les congés payés acquis**, le cas échéant.



En cas de recours au Cesu, si les congés sont payés tous les mois, ils ne donnent pas lieu à indemnité compensatrice.

**Si le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs**, Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un **couple de particuliers employeurs**, et qu'il y a, dans les faits, un co-emploi qui s'illustre notamment par des consignes transmises indifféremment par l'un ou l'autre des conjoints ou le versement du salaire depuis le compte joint du couple, en cas de décès de l'un des deux employeurs, le contrat de travail peut se poursuivre avec l'accord du salarié. Il n'y a pas lieu d'engager une rupture du contrat de travail si les parties au contrat ne le souhaitent pas. Un avenant au contrat de travail **peut venir préciser l'évolution dans la situation juridique** de l'employeur survivant et **constater l'accord du salarié**.

**Dans le cas contraire**, la rupture du contrat de travail intervient à la date du décès du particulier employeur comme indiqué précédemment.

### ► **Le cas particulier d'une embauche en Contrat à durée déterminée (CDD)**

Le décès du particulier employeur **met fin automatiquement au contrat de travail du salarié.**

Le CDD est **rompu par anticipation à la date du décès** du particulier employeur.

Le décès du particulier employeur **n'est pas un cas de force majeure**. Le **conjoint survivant ou un ayant droit** ou, en l'absence d'ayant droit **un tiers** (notaire par exemple), informe le salarié de la date du décès du particulier employeur dès que possible, **par écrit**.

La rupture du CDD **par anticipation** ouvre droit pour le salarié à **des dommages et intérêts**.

Le montant des dommages et intérêts est **au moins égal aux 2 montants suivants** :

- Salaires que le salarié aurait touchés jusqu'à la fin de son contrat
- Et indemnité de fin de contrat calculée jusqu'à la fin du contrat **initialement prévue**

Le salarié touche une Indemnité compensatrice de congés payés, non rémunérés, le cas échéant.

Il touche également le dernier salaire dû au jour du décès.

**Lorsque le contrat de travail** prévoit que le salarié est embauché par un **couple de particuliers employeurs**, la personne survivante du couple **peut poursuivre la relation de travail** avec le salarié **s'il est d'accord**.

Le conjoint survivant s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que particulier employeur auprès de l'Urssaf. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

Un avenant au contrat de travail **peut venir préciser l'évolution dans la situation juridique** de l'employeur survivant et **constater l'accord du salarié**.

**Si le salarié n'est pas d'accord** pour poursuivre le contrat de travail avec la personne survivante du couple, le contrat à durée déterminée est **rompu par anticipation à la date du décès** du particulier employeur.

### ► **La remise des documents de fin de contrat**

**L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers** est tenu de remettre au salarié, **dans un délai de 30 jours calendaires** à compter du décès (article 161.4.1 de la CCN), **les documents de fin de contrat** suivants :

- Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail.
- Certificat de travail
- Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Pour en savoir plus sur les documents de fin de contrat consulter notre fiche pratique en la téléchargeant [ICI](#)

Le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur **peut présenter**, s'il le souhaite et s'il remplit les conditions, **une demande d'indemnisation auprès de l'organisme France Travail (ex-Pôle emploi)** pour l'ouverture de ses droits au chômage.



Depuis le 22 octobre 2013, en cas de décès du particulier employeur, l'attestation France Travail (Ex-Pôle emploi) n'est plus exigée par l'UNEDIC pour que le salarié puisse bénéficier de l'Aide au Retour à l'Emploi.

Il lui suffit de **présenter une demande d'indemnisation à France Travail accompagnée des pièces justificatives** suivantes :

- Les bulletins de salaires établis au cours de l'exécution du contrat de travail ;
- Le certificat de travail (facultatif) ;
- Et, le cas échéant, de tout autre justificatif permettant l'étude des droits.

L'intéressé doit également fournir à l'appui de sa demande d'allocation une copie du certificat de décès établi au nom et prénom du défunt particulier employeur.

[...] Pour accélérer les délais de règlement des salaires et indemnités dus au salarié du particulier employeur décédé, l'article 5 de la loi n° 2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures permet aux ayants droit d'accomplir les actes liés à la rupture du contrat de travail du salarié du particulier employeur décédé et de procéder au paiement des salaires et indemnités dus au salarié ainsi qu'à la remise des documents de fin de contrat, **sans emporter acceptation de la succession** (C. civ., art. 784, 4°). Ces actes peuvent **désormais être accomplis par les ayants droit sans conférer la qualité d'héritier** et sans nécessiter l'autorisation du juge. Tant qu'aucun héritier n'a accepté la succession, le mandataire successoral peut également les réaliser (C. civ., art. 813-4). Le paiement de ces sommes s'en trouve ainsi facilité. Le différend pourrait **être porté devant le conseil des prud'hommes (au besoin dans sa formation de référé)**.

Source : [Question écrite n° 41076 : Protection des salariés exerçant auprès de particuliers employeurs](#)

### ➔ Décès de l'enfant (parent employeur)

(Dans le cas d'un contrat de travail conclu exclusivement pour la garde de l'enfant)

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la **rupture 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 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 acquis, non rémunérés, le cas échéant.

L'employeur ou, à défaut, un tiers remet les documents de fin de contrat dans un **délai de 30 jours calendaires** à compter du décès de l'enfant.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur peut présenter une demande d'indemnisation auprès de France Travail pour l'ouverture des droits au chômage.

#### → Décès du salarié

Le décès du salarié du particulier employeur **entraîne** de plein droit la rupture du contrat de travail le liant à son employeur en sachant que cette **rupture intervient à la date du décès du salarié**.

Toutefois, il revient au particulier employeur d'informer les ayants-droits de la rupture du contrat de travail et de **leur verser** :

- Le dernier salaire (jusqu'à la date du décès) ;
- Les indemnités de congés payés ;

Il doit leur remettre **dans les 30 jours calendaires à compter du décès** le dernier bulletin de salaire ainsi que le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte.

Le décès du salarié **peut ouvrir droit**, sous conditions, **aux prestations du régime de prévoyance de branche** (Voir : <https://www.ircem.com/>)

La rupture du contrat de travail entraîne le versement aux ayants droit :

- Du dernier salaire dû au jour du décès ;
- D'une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis, non rémunérés au jour du décès.

**Textes de référence :**

***Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :***

Article 63.3.1 - Décès du particulier employeur

Article 63.3.2 - Décès du salarié

Article 63.3.3 - Décès de l'enfant du particulier employeur

Article 161.4 - Rupture du contrat de travail du fait du décès

Article 161.4.1 - Décès du particulier employeur

Article 161.4.2 - Décès de l'enfant lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier

Article 161.4.3 - Décès du salarié

Article 162- Préavis et Article 62 - Rupture du contrat de travail à durée déterminée

**Code du travail :**

Articles L1243-1 à L1243-13-1 - Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée



Pour nous contacter

01 48 18 88 54

[fessad@unsa.org](mailto:fessad@unsa.org)

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET