

Le décès du particulier employeur ou de l'enfant de l'employeur Mode d'emploi

Que se passe-t-il lors du décès ?

Lors du décès du particulier employeur, le contrat de travail de(s) salarié(s) est automatiquement rompu.

Les ayants-droits de la personne décédée doivent effectuer certaines formalités et peuvent être amenés à verser des indemnités au(x) salarié(s).

Les comptes bancaires de la personne décédée sont bloqués à partir de la date du décès et jusqu'à la transmission de la succession par un notaire.

Les éventuels organismes versant des aides financières¹ à la personne décédée ne peuvent plus payer les sommes sur le compte bancaire bloqué et, à terme, mettent fin aux droits de la personne décédée.

Le contrat de travail sera également rompu automatiquement en cas de décès de l'enfant de l'employeur lorsque le contrat de travail a été conclu exclusivement pour la garde de l'enfant.

Quel est le rôle des ayants-droits en cas de décès de l'employeur ou de l'employeur en cas de décès de son enfant ?

- 1. Informer chaque salarié de la rupture du contrat de travail et des conséquences**
Cela doit se faire par écrit, en recommandé avec accusé de réception : le courrier doit informer du décès de l'employeur ou de l'enfant de l'employeur et de la rupture du contrat de travail. Il est conseillé de joindre une copie du certificat de décès.
Cette formalité peut également être effectuée par un tiers.
- 2. Informer l'Urssaf ou le Cesu du décès de l'employeur**
Il suffit d'envoyer une copie du certificat de décès, de préférence par courrier recommandé.
Cela n'est pas applicable en cas de décès de l'enfant de l'employeur.
- 3. Verser au salarié les sommes qui lui sont dues**
En cas de rupture du contrat de travail, certaines sommes sont dues au salarié : indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, indemnité égale à l'indemnité de licenciement (si le salarié avait au moins huit mois d'ancienneté à la date du décès) et indemnité compensatrice de congés payés.
Certaines de ces sommes sont soumises à cotisations sociales et doivent être déclarées.
- 4. Remettre au salarié les documents de fin de contrat**
Les ayants-droits ou l'employeur (en cas de décès de son enfant) doivent remettre au salarié les documents de fin de contrat : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation France Travail.
Ces documents doivent être remis dans les 30 jours qui suivent le décès.

¹ Aides dédiées à l'emploi direct (rémunération des salariés, paiement des charges Urssaf...). Par exemple : l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), la prestation de compensation du handicap (PCH), etc.

5. Informer les éventuels organismes qui versaient une aide financière à la personne décédée (en cas de décès de l'employeur)

Il est conseillé d'envoyer une copie du certificat de décès, de préférence par courrier recommandé. Selon les organismes, des justificatifs supplémentaires peuvent être demandés.

Quelles sont les conséquences essentielles de la succession en cas de décès du particulier employeur ?

Le notaire a un rôle essentiel lors du décès de l'employeur puisqu'il doit calculer les sommes dues pour chaque salarié à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail. Pour cela, il doit avoir en sa possession :

- Le(s) bulletin(s) de salaire du mois du décès
- Le(s) contrat(s) de travail et éventuels avenants de chaque salarié
- Les coordonnées de l'Urssaf dont dépendait l'employeur ou du Cesu
- Les coordonnées de la FEPEM
- Les coordonnées du service mandataire (le cas échéant)
- Les coordonnées des organismes versant une aide financière à la personne décédée (le cas échéant)

Il convient de s'informer auprès du notaire des conséquences précises de la succession (en cas de décès de l'employeur)

1. Si aucun ayant droit n'envisage de prendre la succession, tout s'arrête.

Dans ce cas, le notaire doit rester le seul interlocuteur des salariés et autres organismes : les ayants-droits ne doivent avoir aucun contact direct et doivent renvoyer systématiquement les interlocuteurs vers le notaire.

En cas de refus de la succession, les salariés peuvent demander au Tribunal de Grande Instance, la nomination d'un curateur à succession vacante.

Si les ayants-droits établissent et signent les documents de fin de contrat, cela pourrait être entendu comme une acceptation de la succession.

2. Si les ayants-droits acceptent la succession, les enjeux financiers sont importants.

Ils devront payer les sommes dues aux salariés pour la rupture de leur contrat de travail.