

Le décès du particulier employeur et de l'enfant de l'employeur Fiche juridique

Le décès de l'employeur met **automatiquement** fin au contrat de travail qui le liait à son salarié.

Les dispositions relatives au décès de l'employeur figurent aux articles 161-4-1 et 161-4-2 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Par ailleurs, le contrat de travail est 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.

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.

1. Informer le salarié du décès de l'employeur ou de l'enfant de l'employeur :

Les ayants droits, ou un tiers, doivent informer le salarié par écrit du décès de son employeur et donc de la fin du contrat de travail.

Au décès de l'employeur, le contrat de travail ne se poursuit pas avec les héritiers. Toutefois, si un héritier souhaite embaucher le salarié, il doit conclure un nouveau contrat de travail afin de devenir son employeur.

En cas de décès de l'enfant de l'employeur, celui-ci ou un tiers doit informer le salarié de la fin du contrat de travail.

2. Les sommes dues au salarié :

- L'indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis :

Une indemnité est versée au salarié pour compenser le préavis qui n'est pas effectué du fait du décès de l'employeur ou de l'enfant de l'employeur.

La durée du préavis varie selon l'ancienneté du salarié à la date du décès :

- 1 semaine si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date du décès ;
- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans à la date du décès ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans à la date du décès.

- L'indemnité égale à l'indemnité de licenciement :

Si, à la date du décès, le salarié a plus de huit mois d'ancienneté, il peut prétendre au versement d'une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement n'a pas le caractère de salaire : les héritiers n'ont donc pas à la déclarer au centre national du Cesu ou à l'Urssaf (sauf si son montant excède certains seuils).



L'indemnité de licenciement est égale à :

- 1/4 du salaire mensuel moyen brut* par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel moyen brut* par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

**Il convient de retenir le salaire mensuel brut moyen le plus favorable entre la moyenne des 12 derniers mois et celle des 3 derniers mois qui précèdent la date de décès de l'employeur.*

- L'indemnité compensatrice de congés payés :

Les ayants-droits ou l'employeur (en cas de décès de son enfant) doivent verser au salarié le solde des congés payés acquis par le salarié mais non pris du fait de la rupture du contrat. L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée selon les mêmes méthodes de l'indemnité « classique » de congés payés (cf. fiche « Rémunération des congés payés »). En revanche, elle n'est pas due si le salarié est déclaré au centre national du Cesu et que les congés payés ont été rémunérés par le biais d'une majoration de 10% du salaire.

3. Documents de fin de contrat :

Les ayants-droit ou l'employeur (en cas de décès de son enfant) doivent remettre au salarié ses documents de fin de contrat, c'est-à-dire :

- un certificat de travail ;
- une attestation pôle emploi ;
- un reçu pour solde de tout compte.

Les documents de fin de contrat doivent être remis au salarié dans les 30 jours à compter du décès.