



DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

QU'ADVIENT-IL DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR ?

Marie travaille depuis des années en tant que secrétaire au sein d'une étude de notaire. Il s'agit d'une étude composée d'un seul notaire. Le 15 avril 2024, elle se rend à son travail et s'aperçoit qu'il n'y a personne. Elle est informée par la suite que son employeur est décédé la veille au soir. Désespérée, Marie ne sait pas quoi faire. Craignant de ne plus être payée, elle se demande si elle ne doit pas commencer à chercher un nouvel emploi ?



Le cas exposé ci-dessus renvoie à la question de savoir si le contrat de travail est résilié de plein de plein droit en cas de décès de l'employeur.

En principe, cette question ne se pose pas pour les grandes entreprises, dans lesquelles le contrat de travail est conclu entre la personne morale, représentée par le dirigeant ou la personne mandatée qui signe le contrat de travail pour le compte de l'entreprise.

En revanche, si l'employeur est une personne physique, dans ce cas, le contrat de travail est directement lié à sa personne et son décès entraîne des conséquences sur le contrat de travail du salarié.

1. Le contrat de travail est-il résilié avec effet immédiat ?

L'article L. 125-1 du Code du travail prévoit que « (1) Sans préjudice des dispositions concernant le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprise, le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur. »

Ainsi, lorsque l'étude est composée d'un seul notaire qui décède, il y a une cessation des affaires de l'étude. Le contrat de travail de Marie est donc résilié avec effet immédiat.

Marie peut s'inscrire à l'ADEM comme demandeur d'emploi en vue de rechercher un nouvel emploi.

2. Quel est le motif de la fin du contrat à indiquer à l'ADEM ?

La question est d'autant plus pertinente que l'attestation U1¹ de l'ADEM ne prévoit pas le cas de la cessation du contrat de travail due au décès de l'employeur.

Selon les informations reçues de la part de l'ADEM, le motif de la fin de contrat de travail à indiquer est :

- suite à un licenciement moyennant préavis légal ;
- cessation de l'entreprise. Il convient d'indiquer comme date, le jour du décès de l'employeur.

3. Quels sont les droits du salarié à la suite du décès de son employeur ?

L'article L. 125-1 du Code du travail précise que, sauf continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur, le salarié a droit :

- d'une part, au maintien des salaires se rapportant au mois de la survenance de l'événement et au mois subséquent : donc dans notre cas, il s'agit du mois d'avril + le mois de mai.
- d'autre part, le salarié a droit à l'attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel il aurait pu prétendre en cas de licenciement.

Toutefois, ces rémunérations et indemnités ne pourront pas excéder le montant des rémunérations et indemnités auxquelles le salarié aurait eu droit en cas de licenciement avec préavis².

Cela dépend donc de l'ancienneté du salarié pour le compte de cet employeur.

Marie ayant eu une ancienneté de 6 ans, le préavis à respecter par l'employeur dans le cadre d'un licenciement avec préavis aurait été de 4 mois, soit du 1^{er} mai au 31 août pour un licenciement notifié le 15 avril 2024.

Les indemnités que Marie percevra du fait du décès de son employeur ne peuvent pas aller au-delà du 31 août 2024.

Marie a par conséquent droit à la moitié de ce préavis, soit 2 mois de salaire (juin et juillet). Elle a en outre droit à une indemnité de départ d'un mois de salaire, vu qu'elle a plus de 5 ans d'ancienneté.

¹ Source : <https://ADEM.public.lu/fr/formulaires/demandeurs-emploi/certificat-travail-U1.html>

² Article L. 125-1 du Code du travail.

4. Est-ce que les indemnités de préavis et de départ doivent figurer sur la même fiche de paie du dernier mois de travail ou alors doivent-elles faire objet d'une feuille séparée ?

Les indemnités de préavis et de départ figurent en principe sur la dernière fiche de salaire, donc ici celle du mois d'avril 2024.

5. Qu'en est-il si le salarié est en CDD ?

Le CDD prend fin le jour du décès de l'employeur autrement dit, au jour de la cessation de plein droit du contrat de travail (sous réserve qu'il n'y ait pas de transfert d'entreprise, voir question 10).

Le contrat à durée déterminée est rompu par anticipation à la date du décès de l'employeur.

Selon l'article L. 125-1 du Code du travail, le salarié en CDD a également droit à des indemnités dans la limite de 2 mois de salaire et/ou de la durée du CDD restant à courir.

6. Le salarié a-t-il droit au paiement du congé non pris en cas de cessation de plein droit de la relation de travail ?

Oui, une indemnité financière correspondant à son solde de jours de congé non pris lui sera due.

7. Quand est-ce que seront versés les salaires ainsi que les indemnités ?

L'article L. 125-7(2) du Code du travail prévoit que lors de la résiliation du contrat de travail, la fiche de salaire doit être remise et le salaire encore dû doit être versé au plus tard dans les cinq jours après la fin du contrat de travail.

Toutefois, cet article est un article général qui ne prend pas en compte les circonstances exceptionnelles. Dans le cadre d'une cessation de plein droit du contrat de travail due au décès de l'employeur, il faudra attendre que la succession de ce dernier soit ouverte avant de pouvoir obtenir les salaires.

8. Qu'en est-il si le salarié était en congé parental ?

La résiliation du contrat de travail en raison du décès de l'employeur entraîne la fin du congé parental, sans que le salarié ne doive restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues, car la cause de la fin du congé parental lui est extérieure³.

Ainsi, pour pouvoir terminer son congé parental, Marie devrait trouver un employeur qui accepte qu'elle termine son congé parental. Un changement d'employeur pendant le congé parental est en effet possible si le nouvel employeur est d'accord à ce que le congé parental soit continué sans interruption. Le nouveau contrat de travail doit contenir le même nombre d'heures de travail que le contrat de travail ayant ouvert le droit au congé parental. La période entre la fin de l'ancien contrat de travail et le début du nouveau contrat ne peut pas dépasser 7 jours de calendrier⁴.

³ Article L. 234-44(8) du Code du travail

⁴ Source : <https://cae.public.lu/fr/faq/conge-parental.html>

9. Qu'en est-il du salarié reclassé en interne ?

Le reclassement interne d'un salarié prend fin à la suite de la résiliation de son contrat de travail du fait du décès de son employeur. Le salarié peut alors demander à être reclassé en externe⁵. À cet effet, le salarié est tenu de s'adresser au Service des travailleurs à capacité réduite de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) par lettre recommandée, dans un délai de 20 jours ouvrables⁶.

10. Qu'en est-il si un autre notaire décide de reprendre les affaires de l'étude ?

Lorsqu'un autre notaire décide de reprendre les affaires de l'étude, il y a alors un transfert d'entreprise. En cas de transfert d'entreprise⁷, les contrats résiliés renaissent de plein droit au moment de la reprise des affaires suite au transfert.

Dans cette hypothèse, la reprise doit cependant intervenir dans les 3 mois à partir de la cessation des affaires. Ce délai peut être prolongé ou réduit par une convention entre parties.

Autre exemple :

Une salariée sous contrat de travail, travaillant au domicile de son employeur, pour y effectuer des tâches ménagères voit également son contrat de travail résilié de plein droit du fait du décès de son employeur.

Les héritiers (par exemple les enfants) de l'employeur décédé ne peuvent pas se prévaloir du contrat de travail conclu entre le défunt et la salariée.

Ainsi, si les héritiers souhaitent que la salariée continue à travailler pour eux, mais à leur propre domicile, ils doivent conclure un nouveau contrat de travail.

La salariée est libre de signer ou de ne pas signer le nouveau contrat de travail proposé par les héritiers.

⁵ Article L. 551-6 (2) du Code du travail

⁶ Source : <https://ADEM.public.lu/fr/demandeurs-demploi/salaries-capacite-travail-reduite/rpi.html>

⁷ En vertu de l'article L. 127-1 du Code du travail, le transfert d'entreprise s'applique à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement résultant notamment d'une cession conventionnelle, d'une fusion, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société. Il est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.