



Branche
Professionnelle
des Salariés
du Particulier
Employeur

NOTE RELATIVE A LA QUESTION DU DECES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Dans le cadre de la rupture d'un contrat de travail du fait du décès d'un particulier employeur, un certain nombre de formalités sont à accomplir à l'égard du salarié mais également des URSSAF ou du centre national du CESU, ou du Centre Pajemploi.

I) Les formalités à effectuer à l'égard du salarié :

En cas de décès de l'employeur, il appartient aux héritiers de ce dernier ou au notaire de notifier au(x) salarié(s), par lettre recommandée avec accusé de réception (modèle ci-joint), l'information de la rupture du contrat survenue en raison du décès de leur employeur. Le contrat de travail ne se poursuit pas avec les héritiers.

En effet, si l'article 13 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur stipule bien que « le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié », la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que cette disposition n'exonérerait pas les héritiers de l'obligation de notifier le licenciement (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°11-11697).

Par ailleurs, conformément à l'article 13 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, le salarié doit percevoir :

- son dernier salaire ;
- une indemnité compensatrice de congés payés (sauf déclaration du salarié auprès du CESU¹) ;
- une indemnité compensatrice de préavis (le préavis n'étant pas à effectuer) ;
- une indemnité de rupture (si le salarié bénéficie d'une ancienneté supérieure à un an à la date du décès ou dispositions contractuelles plus favorables).

A) Le dernier salaire :

Le salarié doit percevoir son salaire jusqu'au décès de l'employeur (quoi qu'il en soit sauf en cas d'absence du fait du salarié par exemple : maladie).

Lorsque la rémunération du salarié a fait l'objet d'une mensualisation et que le mois n'a pas été entièrement travaillé, il convient de calculer la rémunération due comme suit :

Salaire mensuel X nombre d'heures de travail réellement travaillées (conformément au planning du contrat ou à défaut aux bulletins de salaires) / nombre d'heures de travail qui auraient dû être réellement effectuées si le salarié avait travaillé tout le mois considéré (conformément au planning du contrat ou à défaut aux bulletins de salaire).

Si la rémunération du salarié n'a pas fait l'objet d'une mensualisation, il conviendra dans ce cas de multiplier le nombre d'heures réellement travaillées par le taux horaire convenu entre les parties.

Le dernier bulletin de salaire doit être remis au salarié (cf II de la présente note : Formalités à accomplir vis-à-vis de l'URSSAF, du centre Cesu et Pajemploi)

¹ L'article 27 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2014 modifie les règles applicables au paiement de l'indemnité de congés payés lorsque l'employeur utilise le CESU, ces dispositions ne seront toutefois applicables qu'une fois le décret d'application en vigueur.



B) L'indemnité compensatrice de congés payés :

- **Lorsque le salarié est déclaré par le biais du CESU déclaratif²**, son taux horaire inclut une majoration de 10% au titre des congés payés³.
En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré par le biais du CESU, celui-ci ne peut pas prétendre au versement de cette indemnité (sauf clause contractuelle spécifique).
- **Lorsque le salarié n'est pas déclaré par le biais du CESU déclaratif**, il convient de lui verser une indemnité compensatrice de congés payés (cf article 16 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur).

Avant de calculer le montant de cette indemnité, il est nécessaire de déterminer le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié et non pris.

1/ Décompte des jours de congés payés acquis

Le salarié du particulier employeur acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois entier de travail effectif⁴ (ou par lot de 4 semaines de travail lorsque les mois ne sont pas entièrement assimilés à du travail effectif) au cours de la période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours et ce, quel que soit le nombre de jours ou d'heures travaillés dans la semaine.

Si au cours de la période de référence, certains jours ne sont pas travaillés par le salarié, un système d'équivalence légal est prévu en jours travaillés. Ainsi équivaut à 1 mois ou 4 semaines :

- 24 jours travaillés si le salarié travaille 6 jours par semaine (cf article 16 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur) ;
- 20 jours travaillés si le salarié travaille 5 jours par semaine (droit commun) ;
- 16 jours travaillés si le salarié travaille 4 jours par semaine (droit commun) ;
- 12 jours travaillés si le salarié travaille 3 jours par semaine (droit commun) ;
- 8 jours travaillés si le salarié travaille 2 jours par semaine (droit commun) ;
- 4 jours travaillés si le salarié travaille 1 jour par semaine (droit commun).

Une fois le nombre de jours de congés payés acquis déterminé, il convient de calculer le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

2/ Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il existe trois méthodes de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (cf article 16 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur).

Pour effectuer ces différents calculs on doit se placer dans l'hypothèse où le salarié aurait pris ses congés payés restant le mois de rupture du contrat de travail.

La somme la plus favorable issue de ces trois calculs sera versée au salarié.

² Le CESU déclaratif est un mode de déclaration et éventuellement un mode de paiement. Le CESU préfinancé n'est qu'un moyen de paiement (à l'instar des chèques déjeuner).

³ L'article 27 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2014 modifie les règles applicables au paiement de l'indemnité de congés payés lorsque l'employeur utilise le CESU, ces dispositions ne seront toutefois applicables qu'une fois le décret d'application en vigueur.

⁴ ou période assimilée à du travail comme les périodes de congés payés de l'année précédente ; les congés pour évènement personnel prévus par la Convention Collective ou le Code du Travail ; les jours fériés chômés ; les congés de formation professionnelle ; les congés de maternité et d'adoption ; les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle, limitées à une durée ininterrompue d'un an ; les jours pour appel de préparation à la défense nationale



a) La méthode du maintien de salaire

On utilise la formule des « heures réelles » suivante :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{Nombre d'heures d'absence}^5 \div \text{Nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent pour congés payés}^6$$

Le montant trouvé correspond à l'indemnité compensatrice de congés payés.

b) La méthode du 1/10^{ème}

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond au 1/10^{ème} de l'ensemble des salaires nets versés pendant la période de référence (qui s'étend du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N).

Si le salarié n'a pris aucun congé acquis pendant l'année de référence, on divisera simplement le total des salaires versés sur la période de référence par 10.

Si le salarié a pris une partie de ses congés payés acquis, le calcul est le suivant :

$$\text{ICCP} = (\text{Rémunération nette versée pendant la période de référence} / 10) \times (\text{Nombre de congés restant} / \text{Nombre de congés acquis}).$$

c) La méthode du 1/6^{ème}

Il s'agit d'effectuer le calcul suivant :

$$\text{ICCP} = \text{Nombre de jours ouvrables de congés payés restant à prendre par le salarié} \times (\text{salaire hebdomadaire}^7 / 6).$$

La somme la plus favorable issue de ces trois calculs sera versée au salarié.

C) L'indemnité compensatrice de préavis (le préavis n'est pas à effectuer) :

Le contrat est rompu par le fait même du décès de l'employeur, ce qui a pour conséquence obligatoire le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis ne doit pas être effectué par le salarié, le contrat de travail n'ayant plus d'existence.

L'article 13 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur stipule que la date du décès de l'employeur fixe le point de départ du préavis non effectué.

Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue au cours de cette période, s'il avait normalement accompli son travail conformément à la durée du travail prévue au contrat ou à défaut sur les bulletins de salaires.

⁵ Le nombre d'heures d'absence correspond au nombre d'heures non effectuées par le salarié du fait de son absence pour congés payés (horaire journalier x nombre de jours d'absence)

⁶ Pour déterminer le nombre d'heures réelles qui auraient été travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, il suffit de se référer au planning mensuel ou à défaut aux bulletins de salaire (et non pas à la durée mensuelle de travail prévue au contrat).

⁷ Le salaire hebdomadaire est le résultat de l'opération suivante : salaire mensualisé X 12 mois / 52 semaines.



Branche
Professionnelle
des Salariés
du Particulier
Employeur

Celle-ci est fonction de son ancienneté et correspond (cf article 12 a/ 2/ de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur) à :

- une semaine de travail si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois de travail si le salarié a au moins six mois d'ancienneté mais moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois de travail si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

D) L'indemnité de rupture :

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, lorsque le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date du décès de son employeur, le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement.

Remarque :

L'ancienneté ne s'entend pas uniquement par le temps écoulé entre la date d'embauche et la date du décès de l'employeur. En effet, certains événements (maladie simple, congés sans solde...cf article 9 de la convention collective des salariés du particulier employeur a contrario) suspendent le contrat et n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté.

Si le salarié justifie de l'ancienneté requise, le calcul de l'indemnité de licenciement va se dérouler en deux étapes : le calcul du salaire mensuel moyen et ensuite le calcul du montant de l'indemnité de licenciement.

1/ Calcul du salaire mensuel moyen du salarié

Ce salaire représente :

- le $1/12^{\text{ème}}$ de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date de décès de l'employeur
- OU le $1/3$ de la rémunération brute des trois derniers mois précédant la date de décès de l'employeur.

Après avoir effectué ces deux calculs, seul le salaire mensuel moyen le plus élevé sera retenu pour calculer l'indemnité de rupture.

2/ Calcul du montant de l'indemnité de licenciement du salarié

Ce calcul s'effectue en tenant compte de l'ancienneté du salarié à l'expiration du contrat, c'est-à-dire à l'expiration théorique du préavis même s'il n'est pas exécuté en l'espèce.

- o Si le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : il faudra lui verser une indemnité égale à $1/5^{\text{ème}}$ de salaire mensuel moyen par année d'ancienneté⁸ (sauf disposition contractuelle plus favorable).
- o Si le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans : il faudra lui verser une indemnité égale à : $1/5^{\text{ème}}$ de salaire mensuel moyen par année d'ancienneté à laquelle s'ajoutent $2/15$ de salaire mensuel moyen par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté (sauf disposition contractuelle plus favorable).

⁸ Cour de cassation, chambre sociale 29.06.11 n°10-11525



Par exemple, pour un salaire mensuel moyen de **1 500 €**, l'indemnité minimale sera de :

- avec une ancienneté de 3 ans : $(1\ 500 \times 1/5) \times 3 = \mathbf{900\ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans : $[(1\ 500 \times 1/5) \times 12] + [(1\ 500 \times 2/15) \times 2] = 3\ 600 + 400 = \mathbf{4\ 000\ €}$

Si l'ancienneté du salarié ne constitue pas un nombre entier, il conviendra de proratiser l'indemnité en fonction de l'ancienneté réelle.

Par exemple, on versera au salarié ayant 3 ans et trois mois d'ancienneté, une indemnité égale à : (salaire mensuel moyen $\times 1/5 \times 3$ ans) + (salaire mensuel moyen $\times 1/5 \times 3/12$ mois).

E) Les heures de DIF⁹ acquises par le salarié :

Les salariés ayant un an d'ancienneté acquièrent des heures au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) (cf accord du 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur étendu par arrêté du 7 juillet 2008).

Le salarié doit être informé du nombre d'heures de DIF acquis (dans le courrier l'informant du décès et le certificat de travail).

Le mode d'acquisition des heures de DIF dépend de la date d'embauche du salarié :

- Les salariés embauchés avant le 7 mai 2004 acquièrent des heures de DIF tous les ans à partir du 7 mai 2004.
- Les salariés embauchés après le 7 mai 2004 acquièrent des heures de DIF tous les ans à la date anniversaire de leur contrat.

Le mode de calcul des heures de DIF est le suivant :

- Les heures acquises jusqu'au 31 juillet 2008 inclus sont calculées d'après la formule suivante : Durée du travail hebdomadaire $\times 20\text{h}/40\text{h}$
- Les heures acquises à compter du 1^{er} août 2008 (poursuite du contrat après le 1^{er} août 2008 ou embauche à partir du 1^{er} août 2008) sont attribuées selon un forfait, différent en fonction de la durée du travail du salarié :

Durée du travail hebdomadaire	Moins de 7 h	de 7 h à moins de 15 h	De 15 h à moins de 21 h	De 21 h à moins de 27 h	De 27 h à moins de 33 h	33 h et plus
Droits acquis par an	3 h	7 h	10 h	13 h	16 h	20 h

Ainsi, le calcul du DIF s'effectue en deux étapes pour les salariés embauchés avant le 1^{er} août 2008 et dont le contrat s'est poursuivi au-delà de cette date. Il conviendra :

- d'une part, de calculer le nombre d'heures acquises jusqu'au 31 juillet 2008 selon la formule de « proportionnalité » ;

⁹ le DIF étant remplacé par le Compte Personnel de Formation à partir du 1^{er} janvier 2015



Branche
Professionnelle
des Salariés
du Particulier
Employeur

o et, d'autre part, de déterminer les heures acquises après le 1^{er} août 2008 selon le forfait.
A titre informatif, toute période de suspension du contrat de travail (maladie, congés...) est prise en compte pour le calcul du DIF dans les conditions prévues par le code du travail (article 2.1 de l'accord du 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des salariés du particulier employeur).

En cas d'année de travail incomplète, le nombre d'heures acquises sera proportionnel à la durée du travail effectuée par le salarié dans l'année.

Le nombre total d'heures de DIF ne peut pas dépasser 120 heures.

Le certificat de travail précisera le solde d'heures de DIF acquises et non utilisées à la date de fin du préavis.

La somme qui figure dans le certificat de travail au titre du DIF n'est pas une somme qui doit être versée automatiquement au salarié lors de la rupture du contrat. Cette somme est fournie à titre indicatif au salarié et lui permet de connaître le montant mobilisable au titre du financement d'une formation.

Pour obtenir plus d'informations au sujet des actions de formation proposées par la branche des salariés du particulier employeur, le salarié peut contacter IPERIA l'Institut au 0800 820 920 (gratuit depuis un poste fixe).

F) La remise des documents de fin de contrat :

Comme pour toute rupture de contrat de travail, il convient de remettre au salarié ses documents de fin de contrat (cf article 14 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur), à savoir :

- un reçu pour solde de tout compte (dont un modèle se trouve sur le site du centre CESU : http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/modele_solde_tout_compte.pdf) ;
- un certificat de travail (dont un modèle se trouve sur le site du centre CESU : http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/Modele_certificat_travail.pdf) ;
- une attestation Pôle emploi spécifique aux particuliers employeurs (un formulaire concerne uniquement les salariés déclarés par le biais du centre CESU et l'autre concerne les salariés déclarés aux URSSAF ou à Pajemploi) que vous pouvez vous procurer sur le site internet de Pôle emploi (www.pole-emploi.fr ou en contactant le 3995, 0.15€ TTC/min)). .

II) Les formalités à accomplir vis-à-vis de l'URSSAF ou du centre CESU ou de Pajemploi

En cas de décès de l'employeur, le conjoint survivant ou la succession doit informer l'URSSAF ou le centre national du CESU ou Pajemploi du décès de l'employeur en adressant une copie de l'acte de décès accompagné des coordonnées de la personne en charge de la succession (notaire ou héritiers).

- o Concernant la déclaration du dernier salaire, des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés

Etant soumises à cotisations sociales, ces sommes doivent être déclarées et doivent figurer sur le reçu pour solde de tout compte du salarié dont un exemplaire est à retourner signé par le salarié.



Branche
Professionnelle
des Salariés
du Particulier
Employeur

o Concernant la déclaration de l'indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement n'étant pas soumise à cotisations (sauf si son montant excède certains seuils), celle-ci ne devra pas être déclarée, mais devra en revanche figurer sur le reçu pour solde de tout compte dont un exemplaire est à retourner signé par le salarié.

III) Autre information

Il est à noter qu'il est admis à titre dérogatoire que, tout comme les derniers salaires et les indemnités de congés payés, **les indemnités de préavis et de rupture égale à l'indemnité de licenciement dues au décès du particulier employeur sont retenues au passif de la succession** (*Rép. Min n°12826 JO 08.06.00*).



Branche
Professionnelle
des Salariés
du Particulier
Employeur

Annexe :

MODELE DE COURRIER INFORMANT DU DECES DE L'EMPLOYEUR

Salarié(e) :

Mme, M.

Adresse :

.....

À Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Décès de votre employeur

Madame (Monsieur),

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, Madame/Monsieur.....
intervenu le à.....

En application de l'article 13 de la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur, votre contrat de travail conclu le est obligatoirement rompu par le fait même du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de, lequel vous sera, néanmoins, entièrement rémunéré.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle emploi, reçu pour solde de tout compte dont un exemplaire à retourner signé) et votre dernier bulletin de salaire vous seront adressés par courrier à compter du.....ou, si vous le souhaitez, tenus à votre disposition à l'adresse suivante :.....

Votre dernier salaire ainsi que l'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté et des dispositions contractuelles (indemnités de rupture, indemnités compensatrice de congés payés) vous seront versées dans les plus brefs délais.

Si le(la) salarié(e) a au moins un an d'ancienneté, ajouter :

Nous vous informons en outre que vous avez acquis heures au titre du droit individuel à la formation. Vous pouvez demander, pendant votre préavis théorique, à utiliser ces heures pour bénéficier notamment d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (vous pouvez vous rapprocher sur ce point d'IPERIA L'INSTITUT au 0800 820 920, numéro gratuit depuis un poste fixe).

Nous vous prions, Madame/Monsieur, de croire à l'expression de nos sentiments distingués.

Signature (identification du signataire et de sa qualité)