



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## réglementation

Question écrite n° 71560

### Texte de la question

M. Gabriel Montcharmont attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés rencontrées par les personnes qui ont recours à des salariés pour l'aide à domicile de personnes âgées. Lors du décès de ces personnes qui étaient en situation d'employeurs - qu'elles aient eu recours au système du chèque emploi service, ou qu'elles aient fait appel à une association d'aide à domicile agissant en qualité de mandataire - les héritiers doivent régler aux salariés les indemnités légales de rupture du contrat de travail. Bien entendu, ces indemnités sont dues. Mais ne serait-il pas souhaitable que les formalités afférentes et les sommes dues soient prises en charge - moyennant cotisation complémentaire - par un régime complémentaire, obligatoire ou non. Il lui demande s'il ne lui paraît pas souhaitable de prendre une initiative en la matière.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu appeler l'attention de Madame la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences du décès d'un employeur d'un employé de maison. Le décès de l'employeur conduit à la rupture du contrat de travail, analysée par la jurisprudence non pas comme un cas de force majeure, exonérant les ayants-droit de toute obligation, mais comme un licenciement. L'article 13 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et l'article 35 de la convention collective nationale des employés de maison stipulent par ailleurs que le décès de l'employeur met fin au contrat de travail qui ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers. La date du décès fixe le point de départ du préavis de licenciement. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 20 juin 1990 a précisé qu' « en cas de décès de l'employeur, les dispositions de l'article 35 de la convention collective nationale des employés de maisons, prévoient que le contrat de travail liant l'employeur à l'employé pourra être repris par ses héritiers, et que dans le cas où les héritiers ne poursuivraient pas le contrat de travail, le salarié sera considéré alors comme étant l'objet d'un licenciement, avec les mêmes droits et obligations ; que les indemnités dues à ce titre au salarié, en application de la loi et de la présente convention, seront de ce fait mises à la charge de la succession ». L'obligation de souscrire à une assurance décès ne peut répondre à cette préoccupation. En effet, dans le cas où l'employeur possède un patrimoine conséquent, la compensation de la rupture du contrat de travail peut s'effectuer dans le cadre de la succession. En revanche, dans le cas où l'employeur, compte tenu de sa situation financière et de son absence de patrimoine, bénéficie de la prestation spécifique dépendance versée par le conseil général, l'obligation de souscription à une assurance serait une charge supplémentaire au regard de la faiblesse du niveau de ses revenus. Par ailleurs, la création d'un mécanisme de garantie des créances salariales en cas de décès de l'employeur ou d'insuffisance de patrimoine relève de la compétence des partenaires sociaux dans le cadre d'une éventuelle renégociation de la convention collective des salariés du particulier employeur et de la convention collective des employés de maison.

### Données clés

**Auteur :** [M. Gabriel Montcharmont](#)

**Circonscription :** Rhône (11<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 71560

**Rubrique** : Donations et successions

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le** : 14 janvier 2002, page 134

**Réponse publiée le** : 15 avril 2002, page 2024