



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

licenciement

Question écrite n° 9719

Texte de la question

M. Pierre Hellier souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences du décès de l'employeur d'une aide familiale. Le décès n'étant pas considéré comme un cas de force majeure de rupture du contrat de travail, cette rupture est imputable aux successeurs de l'employeur de l'aide familiale. Ils devront donc appliquer la procédure de licenciement avec respect du délai de préavis et versement des indemnités de licenciement. Cette situation est surprenante dans la mesure où le décès présente bien tous les caractères d'un cas de force majeure de rupture du contrat de travail puisqu'il est imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté de l'employeur. Elle l'est plus encore du fait que les successeurs ne peuvent pas, dans la quasi-totalité des cas, poursuivre l'exécution du contrat de travail. Certes l'aide familiale qui a perdu son emploi de façon brutale va rencontrer des difficultés, mais il paraît injustifié de faire supporter la charge d'un licenciement aux héritiers. C'est pourquoi, il lui demande quelles mesures pourraient être envisagées pour éviter aux successeurs de l'employeur d'une aide familiale d'avoir à assumer une procédure de licenciement.

Texte de la réponse

La Cour de cassation a été amenée à plusieurs reprises à se prononcer sur les conséquences du décès de l'employeur sur le contrat de travail de l'employé de maison. La haute juridiction considère en particulier que l'article L. 122-12 du code du travail ne s'applique pas aux employeurs de gens de maison. Ainsi, en cas de décès, les héritiers ne sont pas tenus de maintenir le contrat de travail du salarié. Toutefois, il est de jurisprudence constante que le décès de l'employeur ne constitue pas un cas de force majeure et ne peut, par conséquent, priver le salarié du droit au versement des indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés (Cass. soc. 9 mars 1989 et 5 décembre 1989). Comme le souligne l'honorable parlementaire, l'application de ces principes place souvent la famille du défunt dans une situation difficile. Ainsi, les partenaires sociaux, désireux de trouver une solution au problème du décès de l'employeur d'un employé de maison, ont conclu un avenant en date du 26 novembre 1997 à la convention collective nationale des employés de maison. Cet avenant contient des dispositions spécifiques relatives au décès de l'employeur. Il a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 20 avril 1998. Aux termes d'un nouvel article 35, le contrat de travail liant l'employeur à l'employé peut, en cas de décès de l'employeur, être repris par ses héritiers. Si le contrat n'est pas repris, l'employé sera considéré comme licencié à la date de décès de l'employeur, et il appartiendra aux héritiers ou à toute personne chargée de la succession de lui verser les indemnités dues à ce titre et, le cas échéant, l'indemnité compensatrice de préavis. Le préavis ne pourra être exécuté que sur les lieux habituels de travail, sauf accord entre les parties. Ce dispositif est à même de répondre aux préoccupations de l'honorable parlementaire car il permet de préserver les intérêts des héritiers de l'employeur qui n'ont pas à poursuivre le contrat de l'employé tout en assurant aux salariés, dont le contrat est rompu, certaines garanties qui visent à compenser la perte de leur emploi.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Hellier](#)

Circonscription : Sarthe (1^{re} circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 9719

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 9 février 1998, page 632

Réponse publiée le : 31 août 1998, page 4806