

15ème législature

Question N° : 14031	De Mme Corinne Vignon (La République en Marche - Haute-Garonne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >travail	Tête d'analyse > Délai de paiement du solde de tout compte pour un employé à domicile	Analyse > Délai de paiement du solde de tout compte pour un employé à domicile.
Question publiée au JO le : 06/11/2018 Réponse publiée au JO le : 14/05/2019 page : 4534		

Texte de la question

Mme Corinne Vignon attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les difficultés rencontrées par les salariés employés de maison lors du décès du particulier employeur. Alors que le décès marque automatiquement la fin du contrat de travail du salarié, le dernier mois de salaire, l'indemnité de licenciement et le préavis doivent être versés aux salariés par les ayants-droits, dans un délai équivalent au préavis dû à l'employé à compter de la date du licenciement. Dans le cadre d'une succession, ces démarches administratives et financières incombent alors aux notaires. Dans ce cadre, le délai de versement des sommes dues au salarié n'est parfois pas respecté, le versement pouvant intervenir dans certaines situations plus de 6 mois après le décès. Ce retard pénalise fortement l'ensemble des salariés employés et plus encore les salariés employés qui bénéficiaient d'un temps plein et qui se retrouvent, du jour au lendemain, sans travail. Au regard de ces éléments, elle souhaite savoir quelles mesures le Gouvernement entend mettre en œuvre pour que d'une part les démarches administratives d'indemnisation soient allégées et que d'autre part le délai de versement du solde de tout compte aux salariés employés de maisons soit réellement respecté.

Texte de la réponse

En droit civil, la liquidation et le partage d'une succession ne sont enfermés dans aucun délai, le seul délai existant étant celui de l'option successorale (aux termes de l'article 780 du code civil, les héritiers disposent d'un délai de 10 ans pour accepter ou renoncer à une succession). Toutefois, l'absence de délais plus contraignants concernant les rapports entre les héritiers, n'affecte pas l'exigibilité des dettes de la succession des créanciers. Le paiement des dettes du défunt (dettes successorales) qui ne sont pas contestées par les héritiers doit ainsi pouvoir avoir lieu sur les fonds disponibles de la succession indépendamment du partage de la succession. Et de façon plus générale, dans le cadre de toutes successions, les héritiers ont très rapidement après le décès de leur proche besoin d'accomplir un certain nombre de démarches courantes (telles que le transfert de son courrier, le paiement de factures restant dues, la résiliation d'abonnement...). Afin de faciliter la réalisation de ces actes, l'article 784 du code civil précise que les actes purement conservatoires peuvent être réalisés par les héritiers sans entraîner d'eux une acceptation de la succession (qui les rendrait personnellement débiteur de l'ensemble des dettes de la succession, y compris sur leur patrimoine personnel). Cette qualification d'acte conservatoire permet sa réalisation sans délai et par tout indivisaire (article 815-2 du code civil) mais également par le curateur à la succession vacante (article 810-1) ou encore par le mandataire successoral (article 813-4). L'article 784 dresse une liste des actes réputés purement conservatoires, et la loi du 16 février 2015 est venue y ajouter les actes liés à la rupture du contrat de travail du salarié du particulier

employeur décédé, le paiement des salaires et indemnités dus au salarié. Toutefois, il est possible que dans certaines situations notamment en cas de succession compliquée les délais de versement du dernier salaire et des indemnités de rupture soient allongés. Les partenaires sociaux de la branche et le législateur ont se sont efforcés de clarifier cette situation et de simplifier les procédures dédiées. Ainsi les stipulations de la convention collective applicable aux salariés des particuliers employeurs issues de la négociation nationale interprofessionnelle prévoient qu'en cas de décès de l'employeur, le dernier salaire, l'indemnité de congés payés ainsi que les indemnités de préavis et de licenciement sont dues au salarié. En outre, au regard du caractère intuitu personae du contrat de travail conclu entre un particulier employeur et son salarié, l'article 13 de la convention collective des salariés des particuliers employeurs précitée stipule que le décès du particulier employeur entraîne, de fait, la rupture du contrat de travail. Enfin, afin de simplifier les procédures, la loi du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures a prévu que les actes liés à la rupture du contrat de travail du salarié du particulier employeur décédé, le paiement des salaires et indemnités dus au salarié ainsi que la remise des documents de fin de contrat n'ont plus à être autorisés par le juge pour être réalisés par les ayants droits. Le paiement de ces sommes s'en trouve ainsi facilité.