Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le décès du salarié

Le décès d'un salarié entraîne la rupture immédiate du contrat de travail. Retrouvez la procédure que doit suivre l'employeur ainsi que ses obligations envers les ayants droits du salarié décédé.

Sommaire

- Quelle est la procédure de rupture du contrat de travail en cas de décès du salarié ?
- Que doit verser l'employeur aux ayants droits du salarié décédé ?
- Que faire si le décès est lié à un accident de travail ?

Le décès du salarié constitue un cas de force majeure justifiant la rupture immédiate et automatique du contrat de travail.

Quelle est la procédure de rupture du contrat de travail en cas de décès du salarié ?

Aucune procédure spécifique n'est à respecter.

Néanmoins, afin d'éviter tout litige, il est conseillé de notifier par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) aux ayants droits la rupture du contrat de travail pour cause de décès.

L'employeur doit également :

- Etablir le bulletin de salaire et le solde de tout compte, mentionnant les salaires, congés, primes dus ;
- Radier le salarié du registre du personnel de l'entreprise ;
- Mentionner sur la DSN les sommes versées aux ayants droit du salarié décédé ;
- Informer les organismes sociaux du décès : URSSAF, Pôle emploi, mutuelle, médecine du travail, caisses de retraite, etc... ;
- Remettre aux ayants droit une attestation de salaire pour le calcul du capital décès versé par la caisse d'assurance maladie.

Que doit verser l'employeur aux ayants droits du salarié décédé ?

L'employeur doit aux ayants droit les sommes dues au salarié à la date de son décès :

- Les salaires et primes acquis par le salarié depuis la dernière paie précédant son décès ;
- Les indemnités compensatrices de congés payés correspondant aux congés non pris par le salarié au jour du décès ;
- Une indemnité en espèces correspondant aux droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos ; **Article D 3121-14 du Code du Travail.**
- Les primes de 13ème mois, de fin d'année etc..., au prorata du temps de présence dans l'année par rapport à la date du décès ;
- Les droits à l'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise), acquis par le salarié à la date de son décès. **Article R 3332-29 du Code du Travail.**

Les sommes dues par l'employeur à la date du décès du salarié entrent dans la succession du salarié.

En principe la succession est réglée par un notaire. L'employeur doit donc lui verser l'intégralité des sommes dues aux ayants droit.

En l'absence de notaire, l'employeur doit verser les sommes dues aux personnes en mesure de justifier de leur qualité

d'héritiers. Pour cela, il doit leur demander une attestation signée de l'ensemble des héritiers en cas de succession inférieure à 5000 €, ou un acte de notoriété (certificat d'hérédité) en cas de succession supérieure à 5000 €.

Que faire si le décès est lié à un accident de travail ?

En cas d'accident du travail mortel, l'employeur doit :

- Etablir, dans les 48 heures, une déclaration d'accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie dont dépendait le salarié ;
- Informer la commission santé, sécurité et conditions de travail qui doit réaliser une enquête et établir un rapport.

> Conseil : Lorsque le salarié est décédé suite à un accident du travail, un suicide ou un homicide, il est conseillé de mettre en place une cellule psychologique pour les salariés de l'entreprise. N'hésitez pas à vous rapprocher du médecin du travail dans un tel cas.