



Que doit faire l'employeur en cas de décès d'un salarié ?

Vérfié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

En cas de décès d'un de ses salariés, l'employeur a des obligations qui sont différentes selon la cause ou les circonstances du décès. Le décès entraîne la rupture automatique du contrat de travail.

Cas général

Le décès est par nature un cas de *force majeure* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R38200>) et entraîne la rupture automatique du contrat de travail.

L'employeur établit la fiche de paie et le solde de tout compte, mentionnant les salaires, congés, primes dus.

Il radie le salarié du registre du personnel de l'entreprise.

Il prend contact avec les différents organismes sociaux.

L'employeur doit verser aux héritiers (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12697>) les salaires acquis à la date du décès comprenant notamment les sommes suivantes :

- Salaire du mois en cours proportionnellement à la durée effectuée
- Primes dues
- Éventuelle indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- Indemnité correspondant aux droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos

Par ailleurs, l'employeur peut être tenu, par accord collectif, usage d'entreprise ou engagement unilatéral, de verser une aide financière aux ayants droit.

De plus, les ayants droit peuvent demander la liquidation anticipée des droits en matière d'épargne salariale (participation aux résultats de l'entreprise, réserve spéciale ou plan d'épargne d'entreprise...).

➡ **À savoir** : L'employeur est redevable de l'indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) ou de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539>), si l'une de ces procédures était en cours.

Accident de travail

Le décès est par nature un cas de *force majeure* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R38200>) et entraîne la rupture automatique du contrat de travail.

L'employeur doit effectuer dans les 48 heures (non compris les dimanches et jours fériés) une déclaration d'accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie dont dépendait le salarié.

Il doit également informer le comité économique et social (CSE) qui peut procéder à une enquête.

L'employeur établit la fiche de paie et le solde de tout compte, mentionnant les salaires, congés, primes dus.

Il radie le salarié du registre du personnel de l'entreprise.

Il prend contact avec les différents organismes sociaux.

L'employeur doit verser aux héritiers (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12697>) les salaires acquis à la date du décès comprenant notamment les sommes suivantes :

- Salaire du mois en cours proportionnellement à la durée effectuée
- Primes dues
- Éventuelle indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- Indemnité correspondant aux droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos

Par ailleurs, l'employeur peut être tenu, par accord collectif, usage d'entreprise ou engagement unilatéral, de verser une aide financière aux ayants droit.

De plus, les ayants droit peuvent demander la liquidation anticipée des droits en matière d'épargne salariale (participation aux résultats de l'entreprise, réserve spéciale ou plan d'épargne d'entreprise...).

➡ **À savoir** : L'employeur est redevable de l'indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) ou de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539>), si l'une de ces procédures était en cours.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1234-12 à L1234-13 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195624&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195624&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Indemnité de licenciement en cas de force majeure
 - Code du travail : article L3141-28 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020681/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000033020681/>)
Indemnité compensatrice de congé
 - Code du travail : article D3121-23 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033509163/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033509163/)
Contrepartie obligatoire en repos
 - Code du travail : article R3332-29 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018533090/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018533090/)
Indisponibilité des sommes, déblocage anticipé et liquidation
 - Code du travail : article R3324-23 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041973733/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041973733/)
Disponibilité des droits des bénéficiaires
 - Code du travail : article D3324-39 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018533204/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018533204/)
Gestion de la réserve spéciale
 - Code du travail : article L4523-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262841/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262841/)
Information du CHSCT en cas d'accident du travail
-