

LE DÉCÈS DU TRAVAILLEUR

Comme le collaborateur doit exécuter personnellement sa prestation de travail, l'art. 338 al. 1 du Code des obligations (CO) prévoit que le contrat prend fin à son décès. Cette fin se produit de par la loi au jour du décès. Ainsi, ni l'employeur, ni les héritiers ne doivent résilier le rapport de travail.

Droits des héritiers vis-à-vis de l'employeur

Toutes les créances dont le collaborateur est titulaire au moment du décès passent aux héritiers. Ainsi, l'employeur leur paiera le salaire fixe et variable du défunt jusqu'au jour du décès, la gratification, les suppléments salariaux, les frais, la rétribution pour l'acquisition d'une invention ou d'un design, les dommages-intérêts et les indemnités pour licenciement immédiat injustifié ou licenciement abusif (si applicable). Le versement se fait en règle générale sur le compte du défunt, sous déduction des cotisations sociales.

Sont exceptés de ce principe les droits strictement personnels: ces derniers ne passent pas aux héritiers. A titre d'exemple, on peut citer le droit à un certificat de travail ou la compensation des heures supplémentaires sous forme de congé, à condition que la compensation sous forme d'argent ait été exclue contractuellement. En revanche, si les parties se sont contentées de la règle légale en matière d'heures supplémentaires ou si elles ont prévu la rémunération de ces heures par un montant fixe, le droit au paiement passe aux héritiers.

Le Tribunal Fédéral (TF) n'a pas encore eu l'occasion de décider si le droit aux vacances est un droit strictement personnel qui s'éteint au décès ou si, en revanche, il s'agit d'un droit pécuniaire qui passe aux héritiers. La question est controversée dans la doctrine. La Cour de justice de l'Union européenne a, dans un arrêt récent, exclu toute réglementation nationale qui prévoirait que le droit aux vacances s'éteint au décès du travailleur.

Droits de l'employeur vis-à-vis des héritiers

Les dettes passent également aux héritiers au moment du décès. Ainsi, l'employeur pourra faire valoir d'éventuels dommages-intérêts (par exemple pour violation du devoir de fidélité, pour licenciement immédiat justifié, pour non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi, etc.). Il pourra également réclamer le remboursement des vacances perçues en trop, le paiement de la peine conventionnelle pour violation d'une clause de non-concurrence ou le remboursement des heures négatives du collaborateur, à condition que ces dernières ne résultent pas de la demeure de l'employeur.

Salaires supplémentaires («Lohnnachgenuss»)

Si le collaborateur laisse un conjoint, un partenaire enregistré, des enfants mineurs ou à défaut d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit payer un salaire brut supplémentaire (deux salaires si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans). Le législateur a ainsi voulu garantir aux bénéficiaires l'entretien pendant une certaine durée.

Les bénéficiaires sont divisés en deux catégories. Pour la première – soit le conjoint, le partenaire enregistré et les enfants mineurs – il n'est pas nécessaire qu'ils aient effectivement bénéficié de prestations financières du défunt. Le(s) salaire(s) supplémentaire(s) sont répartis par tête.

En revanche, pour la deuxième catégorie – soit les autres personnes en faveur desquelles l'employé remplissait une obligation d'entretien – il est indispensable qu'elles aient

effectivement bénéficié du soutien financier du défunt. Le soutien doit résulter d'une obligation légale, contractuelle ou morale. Les enfants majeurs, les conjoints divorcés, les parents, les concubins et ses enfants ou encore les frères et sœurs peuvent par exemple figurer dans cette deuxième catégorie. Le(s) salaire(s) supplémentaire(s) sont également répartis par tête, mais uniquement à condition qu'il n'y ait pas de bénéficiaire de la première catégorie.

Il convient de savoir que le droit au(x) salaire(s) supplémentaire(s) est indépendant du droit successoral. Ainsi, un héritier qui répudierait sa succession conserve son droit au(x) salaire(s) supplémentaire(s) (ou à une partie de ceux-ci).

Le(s) salaire(s) supplémentaire(s) ne sont pas soumis à l'AVS. Ils deviennent exigibles au moment du décès et sont dus même si le défunt se trouvait en période de congé ou était lié par un contrat de durée déterminée. L'employeur est tenu d'établir la liste des bénéficiaires et de leur payer la somme correspondante directement.