

FICHE SECTEUR SÉCU CFDT

LES ABSENCES

POUR DÉCÈS D'UN ENFANT

Décryptage de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant .

Les dispositions de la loi :

→ **Allongement du congé décès enfant** qui passe de 5 à **7 jours ouvrés**. Cet allongement concerne le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant de plus de 25 ans lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (par exemple l'enfant du conjoint du salarié). **La mesure s'applique aux décès survenus à compter du 1er juillet 2020.**

→ **Création d'un congé dit « congé de deuil »** de **8 jours** ouvrables. Ce congé concerne le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.



Cette disposition ne concerne pas le décès d'un enfant de plus de 25 ans.



Le "congé de deuil" ne se déduit pas du nombre de jours de congés annuels payés auquel a droit le salarié.



Ce congé peut être fractionnable, pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant. Dans ce cas, le salarié informe l'employeur au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence

Les modalités de fonctionnement seront précisées par décret, non paru fin août 2020.



La **rémunération du salarié est maintenue pendant ce congé**, mais son coût est partagé entre l'employeur et la sécurité sociale (article L.3142-2 modifié du Code du travail et article L.331-9 du Code de la Sécurité Sociale). En effet, celle-ci verse des indemnités journalières équivalentes à celles du congé paternité. L'employeur bénéficie de la subrogation et tient compte de ces indemnités journalières pour le maintien de la rémunération. Le salarié doit percevoir de ce fait sa rémunération nette.

Les deux congés "décès enfant" et "deuil" se cumulent, soit 15 jours au total, et s'appliquent au décès survenu à compter du 1er juillet 2020.



→ **Suppression du délai de carence pour le 1er arrêt maladie** survenant dans les 13 semaines suivant le décès de l'enfant de moins de 25 ans ou de la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.



→ **Protection relative contre le licenciement** du salarié dont l'enfant de moins de 25 ans ou la personne de moins de 25 ans est décédée, pendant 13 semaines suivant le décès. Cette mesure est applicable à compter du 10 juin 2020.



Attention cette protection ne couvre pas la faute grave commise pour un motif étranger au décès de l'enfant ou de la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.



Création d'un parcours expérimental de soins dédié à la prise en charge de la **souffrance psychique des proches**, c'est-à-dire des parents, ou des personnes titulaires de l'autorité parentale, des sœurs et frères vivant sous le même toit.

Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard au 1er janvier 2022. Le décret n'est toujours pas paru fin août 2020.



Maintien de certaines prestations familiales pendant une durée fixée par décret non paru à ce jour. Il s'agit des allocations familiales et de ses compléments, l'allocation d'éducation d'un enfant en situation de handicap, la prestation partagée d'éducation, l'allocation de base, l'allocation de soutien familial et l'allocation de rentrée.



Création d'un capital décès au bénéfice du ménage dont l'enfant est décédé. Son montant varie en fonction du montant des ressources du ménage ou de la personne ayant l'autorité parentale. L'âge limite de l'enfant, le montant et la date de versement du capital décès seront fixés par décret à venir.



Extension du mécanisme de dons de jours de repos au bénéfice des salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans dont ils ou elles avaient la charge effective et permanente. Ce don nécessite l'accord de l'employeur. Le don peut intervenir dans l'année qui suit le décès.

Cette disposition entre en vigueur le 10 juin 2020.



Ce don nécessite **l'accord de l'employeur**. Le don peut intervenir **dans l'année qui suit le décès**.



Le salarié, qui en bénéficie, a le **maintien de sa rémunération**. Cette absence est considérée comme du **travail effectif pour le droit à l'ancienneté** (L.1225-65-1 du Code du travail).

Focus au sein des organismes de Sécurité sociale



En cas de **décès d'un enfant de plus de 25 ans** : **5 jours ouvrables** (application de la convention collective plus favorable).



En cas de **décès d'un enfant de moins de 25 ans, quel que soit l'âge de l'enfant décédé s'il était lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente** **7 jours ouvrés** (application de la loi plus favorable).



Sur les autres dispositions légales, il n'existe pas de dispositifs conventionnels plus favorables. **Ce sont donc les dispositions légales présentées qui s'appliquent.**

Flashez pour plus d'info CFDT

La CFDT toujours aux côtés des salariés



Fédération CFDT PSTE
PROTECTION SOCIALE
TRAVAIL ET EMPLOI



47/49 avenue Simon Bolivar 75019 PARIS



federation@pste.cfdt.fr



01.56.41.51.50

Pour nous rejoindre
Flashez le code



Présentation des nouveautés issues
de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020
visant à améliorer les droits des
travailleurs et l'accompagnement des
familles après le décès d'un enfant

01/07/2020

SOMMAIRE

I. Le congé pour décès d'un enfant passe de 5 jours ouvrables à 7 jours ouvrés dans certains cas	2
A. Rappel des dispositions existantes.....	2
B. L'apport de la loi du 8 juin 2020.....	2
II. Création d'un congé de deuil de 8 jours ouvrables	3
A. Présentation du congé de deuil : régime juridique et modalités de prise.....	3
B. Entrée en vigueur	3
III. Création d'une nouvelle situation ouvrant droit au don de jours de repos 4	
A. Présentation du nouveau dispositif.....	4
B. Entrée en vigueur	4
IV. Une protection contre le licenciement de 13 semaines	4
A. Présentation de la protection : régime juridique	4
B. Entrée en vigueur	5

I. Le congé pour décès d'un enfant passe de 5 jours ouvrables à 7 jours ouvrés dans certains cas

A. Rappel des dispositions existantes

La durée du congé en cas de décès d'un enfant est actuellement de 5 jours ouvrables (et ce, quel que soit l'âge de l'enfant). Elle peut être allongée par une convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche (article L. 3142-4 du Code du travail).

Au sein de l'institution, les dispositions conventionnelles prévoient le bénéfice de 3 jours ouvrés. Les dispositions légales (5 jours ouvrables) plus favorables sont applicables et ce, quel que soit l'âge de l'enfant.

B. L'apport de la loi du 8 juin 2020

La loi du 8 juin 2020 allonge ce congé et fait passer sa durée de 5 jours ouvrables à 7 jours ouvrés dans les cas suivants :

-en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans

-quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent

-en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié à la charge effective et permanente (article L. 3142-4 du Code du travail). Ex : en cas de décès de l'enfant du conjoint s'il est à la charge effective et permanente du salarié au sens de la législation sur les prestations familiales.

Il en résulte qu'au sein de l'Institution, les dispositions légales plus favorables sont applicables :

-5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant (en pratique, ce délai est applicable en cas de décès d'enfants de plus de 25 ans)

-7 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, quel que soit l'âge de l'enfant décédé s'il était lui-même parent ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

Ces dispositions sont applicables aux décès intervenant à compter du 1^{er} juillet 2020.

Le code 1.20 est en cours de mise à jour.

II. Création d'un congé de deuil de 8 jours ouvrables

A. Présentation du congé de deuil : régime juridique et modalités de prise

Il est inséré un article L.3142-1-1 au code du travail qui crée un congé de deuil de 8 jours pour le salarié :

- en cas de décès de son enfant de moins de 25 ans
- ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

NB : Ce congé deuil de 8 jours ouvrables n'est pas ouvert au décès d'un enfant de 25 ans ou plus lui-même parent, contrairement au congé de décès d'un enfant.

Ce congé est fractionnable dans les conditions qui seront précisées ultérieurement par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé de deuil pourra être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Pendant le congé de deuil (à l'instar du maintien prévu pendant le congé de décès), le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération, compte tenu le cas échéant des indemnités versées par la sécurité sociale (article L.3142-2 modifié du Code du travail). En effet, ce congé est indemnisé par la sécurité sociale et donne donc droits à des IJSS.

L'employeur est subrogé dans les droits de son salarié lorsqu'il maintient son salaire (article L. 331-9 nouveau du Code de la sécurité sociale).

Ce nouveau congé est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Au sein de l'Institution, ce congé de deuil de 8 jours ouvrables est applicable (aucun dispositif plus favorable n'existant) et se cumule avec les 7 jours ouvrés ci-dessus présentés (article L.3141-1-1 du Code du travail).

Au total, l'autorisation d'absence peut donc être de 15 jours.

Un code absence spécifique sera disponible prochainement.

B. Entrée en vigueur

Ces dispositions sont applicables aux décès intervenant à compter du 1^{er} juillet 2020.

III. Création d'une nouvelle situation ouvrant droit au don de jours de repos

A. Présentation du nouveau dispositif

L'article 3 de la loi du 8 juin 2020, précitée, étend le mécanisme de don de jours de repos entre salariés d'une entreprise au bénéfice des salariés :

-ayant perdu un enfant à charge de moins de 25 ans

-ou au titre du décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

Ainsi avec l'accord de l'employeur, les salariés peuvent donner anonymement des jours de repos (5e semaine de congés payés, RTT,...) à un collègue en cas de décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) de moins de 25 ans. Le don de jours de repos peut intervenir dans l'année qui suit le décès. Le salarié bénéficiaire a droit au maintien de sa rémunération pendant la période d'absence, celle-ci étant assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté (article L. 1225-65-1, modifié du Code du travail).

B. Entrée en vigueur

Faute de date spécifique précisée par le texte, cette mesure est entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, **soit le 10 juin 2020.**

IV. Une protection contre le licenciement de 13 semaines

A. Présentation de la protection : régime juridique

Sur le modèle des dispositions protégeant les mères après leur congé de maternité et tout salarié à la suite de la naissance d'un enfant, le texte introduit une protection contre le licenciement pour les salariés pendant un délai de 13 semaines suivant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente (article L.1225-4-2, nouveau du Code du travail).

Il s'agit d'une protection relative. L'employeur pourra envisager un licenciement à condition de justifier d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger au décès de l'enfant.

B. Entrée en vigueur

Faute de date spécifique précisée par le texte, cette mesure est entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, **soit le 10 juin 2020.**