

LE CONGÉ POUR PERTE D'UN ENFANT



Bonjour Tom, je me souviens que le sujet des jours de congés pour décès d'un enfant a donné lieu à des débats houleux à l'Assemblée Nationale il y a plusieurs mois, est ce que ce sujet a été résolu ?

Bonjour Chris,

*Tu as raison, il y a eu des débats assez animés sur ce sujet et tu fais bien de m'en parler puisqu'une Loi a été publiée au Journal Officiel **le 9 juin 2020**.*

D'accord donc ce débat est clos, et quelle sont les principales dispositions issues de cette Loi ?



Ce qu'il faut tout d'abord savoir sur cette Loi est qu'elle vise à améliorer les droits des salariés en cas de décès d'un enfant..

*Concrètement, **à compter du 1er juillet 2020**, la durée du congé rémunéré en cas de décès d'un enfant ou personne à charge de moins de 25 ans passe à **7 jours ouvrés** (contre 5 jours ouvrables auparavant).*

Si cet enfant était lui-même parent, la condition d'âge n'est pas requise.

Naturellement, il s'agit d'un minimum pouvant être amélioré par accord d'entreprise ou de branche.

En vue de garantir l'emploi du salarié visé par ce deuil, la Loi instaure par ailleurs une « période de protection » de 13 semaines suivant le décès durant laquelle l'employeur ne peut rompre le contrat de travail, sauf faute grave ou autre motif déconnecté de cette situation.

*Enfin, cette Loi crée un nouveau **congé de deuil de 8 jours ouvrables** en cas de décès d'un enfant ou personne à charge de moins de 25 ans pouvant être pris dans l'année suivant le décès.*





Comment se déroule l'indemnisation de ce congé ?

En terme de rémunération, durant le congé pour décès, le salarié bénéficie d'un **maintien de son salaire**.

Concernant le nouveau congé de deuil, le salaire est également maintenu mais en tenant compte des indemnités versées par la Sécurité sociale, cette dernière participant en effet pour partie à son indemnisation.



Et le salarié bénéficiant de ce congé est-il considéré comme présent dans l'entreprise ?

Sur ce point, la Loi considère que pour l'un comme pour l'autre de ces congés, l'absence en question est **assimilée à du temps de travail effectif pour les congés payés**.

Ce qui m'amène à parler de la **participation et de l'intéressement** qui, comme tu le sais sûrement, peuvent être adaptés selon plusieurs critères notamment la présence effective dans l'entreprise .

Se trouver dans ce cas de congé ne peut donc **pas conduire à une réduction de l'intéressement** si celui-ci est modulé en fonction du temps de présence.



Tout ça est très clair et y a-t-il d'autres points importants à souligner ?

Oui, je voulais souligner également que le dispositif de **don de jours de repos** par un salarié à un autre a été élargi au décès d'un enfant.

En d'autres termes, le collègue d'un salarié ayant perdu un enfant de moins de 25 ans peut désormais faire **don de jours de repos** (5ème semaine de congé payés ou RTT) à ce salarié, avec l'accord de l'employeur et dans l'année qui suit de décès.

Enfin, d'un point de vue spécifique à la Sécurité sociale, le salarié dont un arrêt de travail survient dans les 13 semaines suivant le décès de son enfant de moins de 25 ans perçoit les indemnités de Sécurité Sociale sans application du délai de carence de 3 jours.

Et le décès d'un enfant à charge de moins de 25 ans donnera lieu au versement d'une nouvelle prestation familiale versée par la CAF selon des modalités restant à préciser.

