

ISSN 1769 - 4000

N° 22 - SOCIAL n° 7

Sur www.fntp.fr le 11 septembre 2023 – [Abonnez-vous](#)

AMÉLIORATION DES DROITS DES SALARIÉS APRÈS LE DÉCÈS D'UN ENFANT OU D'UNE PERSONNE À CHARGE EFFECTIVE ET PERMANENTE

L'essentiel

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité allonge la durée du congé pour décès d'un enfant ou d'une personne à la charge effective et permanente du salarié.

En outre, en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans, le salarié est éligible à un congé de deuil de 8 jours fractionnable. Les conditions de ce fractionnement ont été définies par un décret du 8 octobre 2020. Une circulaire CNAM du 15 décembre 2020 apporte des précisions sur les modalités d'indemnisation de ce congé par l'Assurance maladie.

Le dispositif de don de jours de repos existe également et permet aux salariés, sous conditions, de donner des jours de repos non pris à leur collègue endeuillé par la perte d'un enfant.

Enfin, une période de protection contre la rupture du contrat de travail est instaurée pour les salariés pendant les 13 semaines suivant le décès de leur enfant de moins de 25 ans.

Par ailleurs, en droit de la Sécurité sociale, le premier arrêt maladie du salarié intervenu dans les 13 semaines suivant le décès de son enfant est indemnisé sans délai de carence.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

[Loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité, JO du 20 juillet 2023](#)

[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, JO du 9 juin 2020.](#)

[Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, JO du 9 octobre 2020](#)

[Circulaire CNAM CIR-31/2020 du 15 décembre 2020](#)

[Décret n° 2020-1688 du 23 décembre 2020 relatif à la mise en place d'une allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant](#)

Contact : social@fntp.fr



Allongement du congé pour décès d'un enfant ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

La loi visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité allonge la durée du congé pour le décès d'un enfant prévu par le Code du Travail dont la durée passe de 5 jours ouvrables à **12 jours ouvrables** pour tous les salariés.

Elle allonge également la durée de ce congé de 7 jours ouvrés à **14 jours ouvrables** dans les cas suivants :

- en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- si, quel que soit son âge, l'enfant décédé du salarié était lui-même parent ;
- en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié. L'employeur doit donc **maintenir son salaire**. Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

À noter : un accord collectif d'entreprise peut déterminer la durée de ce congé, qui ne peut être inférieure aux durées ci-dessus.

Ces dispositions s'appliquent aux décès intervenus depuis le **21 juillet 2023**.

Les Conventions Collectives des Travaux Publics accordent une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours n'entraînant pas de réduction de rémunération aux Ouvriers, ETAM et Cadres de la Profession pour le décès d'un enfant.

Attention ! Ces durées plus courtes fixées par les Conventions Collectives TP ne sont plus applicables.

Tableau récapitulatif des durées applicables dans les TP

Motif	Durée du congé
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans.	14 jours ouvrables
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus qui n'était pas lui-même parent au moment de son décès.	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus qui était lui-même parent au moment de son décès.	14 jours ouvrables
Décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.	14 jours ouvrables
Décès d'une personne âgée de 25 ans ou plus à la charge effective et permanente du salarié.	NÉANT

Pour plus d'informations sur les autorisations d'absence pour événements familiaux dans les TP, vous pouvez consulter [notre article](#).

Le congé de deuil (supplémentaire au congé pour décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié)

En plus du congé pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, ce dernier peut bénéficier d'un congé appelé « congé de deuil », applicable aux décès intervenus depuis le **1^{er} juillet 2020**.

Bénéficiaires

Il bénéficie à tout salarié endeuillé par le décès :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Cette personne à charge décédée peut être :
 - l'enfant du conjoint,
 - l'enfant du concubin,
 - le petit enfant,
 - le concubin lui-même,
 - le conjoint lui-même,
 - ou toute personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié, sans lien de filiation.

Concernant la notion de « à la charge effective et permanente du salarié », la circulaire CNAM du 15 décembre 2020 précise qu'elle n'est pas nécessairement totale. Avant le décès, elle pouvait donc être partagée entre plusieurs personnes.

Les deux parents peuvent bénéficier de ce congé de deuil, quel que soit leur sexe.

Par ailleurs, les parents d'un enfant qui n'est pas né vivant mais qui a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation Mondiale de la Santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g) peuvent également bénéficier du congé de deuil.

En cas de décès de jumeaux ou plus, le même jour ou à des dates différentes, le salarié peut bénéficier d'un congé de deuil pour le décès de chacun des enfants.

Remarque : les salariés endeuillés par la perte d'un enfant de 25 ans ou plus (qui était, ou non, lui-même parent au moment de son décès) ou d'une personne de 25 ans ou plus à leur charge effective et permanente ne bénéficient pas de ce congé.

Durée

La durée du congé de deuil est de 8 jours **ouvrables**.

A noter : l'Administration fait quant à elle référence à des jours calendaires (voir le site ameli.fr).

Modalités de prise

Ce congé peut être **pris dans un délai d'un an à compter du décès**. Bien qu'il le puisse, le salarié n'est donc pas obligé de l'accoler au congé de 12 ou 14 jours ouvrables prévu en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente (cf. *supra*).

Il peut également être **fractionné en deux périodes**. Dans ce cas, chaque période de ce congé doit être **au moins égale à une journée**.

Exemples :

- une période de 1 jour ouvrable + une période de 7 jours ouvrables
- une période de 2 jours ouvrables + une période de 6 jours ouvrables
- une période de 3 jours ouvrables + une période de 5 jours ouvrables
- une période de 4 jours ouvrables + une période de 4 jours ouvrables

Les règles relatives au fractionnement de ce congé s'appliquent aux congés de deuil dus au titre des décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020 et pris à compter du 10 octobre 2020.

Ce congé est accordé **de droit par l'employeur**, sur présentation de **justificatif**. Le salarié doit simplement informer son employeur au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence, en précisant les dates auxquelles il souhaite en bénéficier.

Remarque : un modèle de demande de congé de deuil est téléchargeable [sur le site Ameli](#).

Si le salarié a plusieurs employeurs, il peut prendre un congé de deuil auprès de chacun de ses employeurs, ou auprès d'un seul, à des périodes identiques ou différentes, dans un délai d'un an à compter du décès.

Rémunération

La prise de ce congé par le salarié n'entraîne pas de réduction de sa rémunération. L'employeur doit donc **maintenir son salaire**.

Remarque : l'employeur n'assume pas seul le coût du congé de deuil. Durant son absence, le salarié perçoit une **indemnité journalière** de la Sécurité sociale **équivalente à celle prévue pour le congé maternité ou paternité**, sous réserve de cesser toute activité salariée. En cas de fractionnement du congé de deuil, l'indemnisation versée au salarié sous forme d'indemnité journalière est également fractionnable selon les mêmes modalités. Cette indemnité est prise en compte dans le calcul du maintien de salaire par l'employeur.

L'employeur est subrogé de plein droit dans les droits de son salarié lorsqu'il maintient son salaire. Pour plus d'informations sur l'indemnité journalière du congé de deuil parental, vous pouvez consulter [la page du site Ameli](#).

L'employeur adresse à l'organisme de Sécurité sociale de rattachement le formulaire d'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières, dûment rempli. Cette transmission se fait via la DSN, lors de la déclaration du congé de deuil.

Pour plus d'informations sur la déclaration en DSN du congé de deuil, vous pouvez consulter la [fiche thématique de net-entreprises](#).

Ces indemnités journalières ne sont pas cumulables avec celles versées dans le cadre :

- des arrêts maladie ;
- des congés de maternité, de paternité et accueil d'un enfant ou d'adoption ;
- de l'indemnisation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- de l'indemnisation des demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Sur demande de la CPAM, le salarié devra pouvoir fournir :

- un acte de décès afin de vérifier la date du décès, l'âge du défunt et, le cas échéant, le lien de filiation lorsqu'il s'agit des pères et mères ;
- un acte prouvant le lien de filiation si les mentions présentes sur l'acte de décès sont insuffisantes ;
- pour les personnes qui avaient à leur charge effective et permanente la personne décédée, la preuve de cette charge peut être apportée par tout moyen.

Impacts sur le droit à congés du salarié

Le congé de deuil supplémentaire :

- est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ;
- et s'ajoute aux congés payés acquis par le salarié.

Impacts sur le calcul de l'intéressement et de la participation

L'accord mettant en place l'intéressement ou la participation dans l'entreprise peut prévoir une répartition entre les bénéficiaires proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice.

Certaines absences sont assimilées par le législateur à des périodes de présence, ce qui implique qu'il n'est pas possible de les prendre en compte pour diminuer le montant des primes versé aux salariés. Le congé de deuil en fait partie.

Don de jours de repos

Les salariés peuvent renoncer à tout ou partie de leurs jours de repos non pris pour en faire don à leur collègue, parent d'un enfant décédé.

Ce nouveau dispositif est applicable depuis le **10 juin 2020**.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce don, les salariés de l'entreprise endeuillés par la perte :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Remarque : les salariés endeuillés par la perte d'un enfant de 25 ans ou plus (qui était, ou non, lui-même parent au moment de son décès) ou d'une personne de 25 ans ou plus à leur charge effective et permanente ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif.

Modalités

Le don s'effectue sur demande du salarié « donneur » et en accord avec l'employeur. Il est anonyme et s'effectue sans contrepartie.

Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant le décès.

Jours visés

Peuvent être donnés tous les **jours de repos non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET), c'est-à-dire :

- les jours de congés payés, à l'exception du congé principal, soit les 24 premiers jours de congés payés ;
- les jours de RTT ;
- les jours de récupération.

Rémunération et avantages

Le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette dernière est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à son ancienneté.

Il conserve également le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Protection contre la rupture du contrat de travail

Selon l'article L. 1225-4-2 du Code du travail, le licenciement du salarié endeuillé ne peut être intervenir au cours des 13 semaines suivant le décès :

- de son enfant âgé de moins de 25 ans ;
- de la personne âgée de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de rompre le contrat de travail de ce salarié en cas de faute grave de celui-ci ou d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger au décès de son enfant.

Remarque : cette protection ne s'applique pas aux salariés endeuillés par la perte d'un enfant de 25 ans ou plus (qui était, ou non, lui-même parent au moment de son décès) ou d'une personne de 25 ans ou plus à sa charge effective et permanente.

Cette mesure est applicable depuis le **10 juin 2020**.

Premier arrêt maladie survenant peu après le décès : indemnisation sans délai de carence par la Sécurité sociale

Pour son premier arrêt de travail maladie qui surviendrait dans les 13 semaines suivant la date du décès de son enfant (ou de la personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans, le salarié percevra les indemnités journalières sans délai (CSS, art. L. 321-1-1).

Attention : l'arrêt de travail prescrit doit être en lien avec le décès. Une case à cocher spécifique est ajoutée sur le formulaire d'avis d'arrêt de travail.

Cette règle s'applique aux décès intervenus depuis le **1^{er} juillet 2020**.

Remarque : cette mesure ne s'applique pas aux salariés endeuillés par la perte d'un enfant de 25 ans ou plus (qui était, ou non, lui-même parent au moment de son décès) ou d'une personne de 25 ans ou plus à sa charge effective et permanente.

Prise en charge des travailleurs endeuillés par la perte d'un enfant par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF)

La prise en charge, par la branche famille de la Sécurité sociale, des travailleurs endeuillés par la perte d'un enfant est améliorée.

Maintien des prestations familiales pendant un certain délai

Antérieurement, la plupart des prestations familiales cessaient d'être versées ou étaient recalculées dès le mois du décès de l'enfant au titre duquel elles étaient versées. Cela concernait notamment les allocations familiales, le complément familial, l'allocation de soutien familial, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et l'allocation de rentrée scolaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces prestations sont maintenues pour une durée de 3 mois, pour les décès intervenant à compter de cette date (CSS, art. D. 512-3, IV).

Versement d'une nouvelle allocation

Une allocation forfaitaire est attribuée, pour chaque enfant dont le décès intervient avant l'âge de 25 ans, à la personne ou au ménage qui en assumait, au moment du décès, la charge effective et permanente.

Cette allocation est également due en cas de décès intervenant à compter de la 20^e semaine de grossesse.

Le montant de l'allocation est fixé selon le barème suivant :

- Lorsque le ménage ou la personne dispose de ressources d'un montant inférieur ou égal à 88.961€ (majoré de 5.832 € par enfant à charge), son montant est égal à 485,05 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales ;
- Lorsque le ménage ou la personne dispose de ressources d'un montant supérieur à 88.961 € (majoré de 5.832 € par enfant à charge), son montant est égal à 242,53 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.

La situation du ménage ou de la personne qui assumait la charge du défunt est appréciée à la date du décès de l'enfant.

Ces plafonds et majorations sont revalorisés au 1^{er} janvier de chaque année, conformément à l'évolution en moyenne des prix à la consommation hors tabac de l'année civile de référence.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

	Décès d'un enfant de moins 25 ans	Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	Décès d'un enfant de 25 ans ou plus n'étant pas lui-même parent au moment de son décès	Décès d'un enfant de 25 ans ou plus qui était lui-même parent au moment de son décès
Congé pour décès d'un enfant	14 jours ouvrables		12 jours ouvrables	14 jours ouvrables
Congé de deuil (s'ajoute au congé pour décès d'un enfant)	8 jours ouvrables		Aucun droit	Aucun droit
Bénéfice du don de jours de repos	Peut recevoir des dons de jours de repos		Aucun droit	Aucun droit
Suppression du délai de carence sécurité sociale pour le premier arrêt maladie survenant après le décès	Oui Pour le 1 ^{er} arrêt maladie survenant au cours des 13 semaines suivant le décès		Non	Non
Protection contre la rupture du contrat de travail	Oui Pendant les 13 semaines qui suivent le décès		Non	Non