

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.**