



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Décès d'un enfant : La loi du 8 juin 2020 détermine des nouvelles dispositions pour les salariés du secteur privé et les agents de la FPH

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 a été publiée au Journal Officiel du 9 juin 2020. Il est recommandé une lecture attentive de ce texte pour le faire respecter dans tous les établissements.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041975976&dateTexte=&categorieLien=id>

Cette disposition législative prévoit de nombreuses nouvelles dispositions pour les salariés du secteur privé et pour les agents de la fonction publique. Cela concerne, entre autres :

- la mise en place d'un congé pour événement familial de 7 jours ouvrés pour les salariés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans et d'un congé de deuil de 8 jours. Un salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice du salarié endeuillé précédemment cité ;
- la protection du salarié contre le licenciement pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ;
- la suppression du jour de carence en cas de premier congé de maladie en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ;
- la mise en place d'une ASA de droit de 5 jours ouvrables pour les fonctionnaires lors du décès d'un enfant : une ASA de 7 jours et une ASA complémentaire de 8 jours, lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
- la suppression du jour de carence dans la fonction publique pour le premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

1) Dans le secteur privé

Ce texte modifie plusieurs articles du Code du travail et prévoit **un congé pour événement familial de 7 jours ouvrés pour les salariés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans** et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

De plus, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, **le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret.**

Le salarié doit informer l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.



Lorsqu'il exerce son droit à ce congé de deuil, **l'assuré perçoit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, une indemnité journalière, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.**

Ces dispositions s'appliquent pour les décès intervenus à compter du 1er juillet 2020.

De plus, **un salarié peut renoncer à tout ou à une partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé.** Cette possibilité est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès. **Le**

congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Un décret en Conseil d'État déterminera les conditions d'application de cette disposition pour les agents publics civils et militaires. L'administration doit être informée du don de jours de repos et ne peut pas s'y opposer.

De même, **aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans** ou de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

Par dérogation, **en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré a la charge effective** et permanente, et dans un délai de 13 semaines à compter de cette date, **l'indemnité journalière versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée sans jour de carence.**

Il est prévu, à une date fixée par décret, et au plus tard à compter du 1er janvier 2022, **le versement d'une allocation forfaitaire pour chaque enfant dont le décès intervient jusqu'à un âge limite**, à la personne ou au ménage qui en assumait, au moment du décès, la charge effective et permanente.

2) Dans la fonction publique

Ce texte modifie l'article 21 de la loi 83-634 et prévoit, entre autres, que **les fonctionnaires bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.**

Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente, **cette durée est portée à 7 jours ouvrés** et les fonctionnaires bénéficient, dans les mêmes conditions, **d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.**

De plus, à compter du 1er juillet 2020, **le jour de carence ne s'applique pas pour le premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans** ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente.

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Juin 2020