



COMMISSION
des AFFAIRES SOCIALES

PARIS, le 22 janvier 2020

Examen de la proposition de loi visant à instaurer un congé de deuil de douze jours consécutifs pour le décès d'un enfant mineur (n° 1116)

M. Guy BRICOUT, rapporteur

DOCUMENT PROVISOIRE

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	5
COMMENTAIRE DE L'ARTICLE UNIQUE	7
<i>Article unique</i>	7
I. UN CONGÉ D'UNE DURÉE INSUFFISANTE POUR PERMETTRE AUX PARENTS DE MENER LES DÉMARCHES NÉCESSAIRES ET FAIRE LEUR DEUIL	7
A. UN CONGÉ INCOMPRESSIBLE DE CINQ JOURS, PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR.....	7
B. UN CONGÉ D'UNE DURÉE INSUFFISANTE	8
II. UNE DURÉE DE CONGÉ VARIABLE SELON LES PAYS D'EUROPE, ET SUPÉRIEURE AU ROYAUME-UNI ET EN SUÈDE	9
A. UN CONGÉ DE DEUX SEMAINES AU ROYAUME-UNI.....	9
B. UN CONGÉ MINIMAL DE DIX JOURS EN SUÈDE	10
C. UN CONGÉ DE TROIS JOURS EN BELGIQUE, ET DE DIX JOURS EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT	10
D. UN CONGÉ DE DEUX JOURS EN ESPAGNE, PORTÉ À QUATRE JOURS EN CAS DE DÉPLACEMENT	10
E. UN CONGÉ D'UNE DURÉE VARIABLE EN ALLEMAGNE	11
III. LE DISPOSITIF PROPOSÉ	11
ANNEXES	13
ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR	13
ANNEXE N° 2 : LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI	15

AVANT-PROPOS

*Demain, dès l'aube, à l'heure où blanchit la campagne,
Je partirai. Vois-tu, je sais que tu m'attends.
J'irai par la forêt, j'irai par la montagne.
Je ne puis demeurer loin de toi plus longtemps.*

*Je marcherai les yeux fixés sur mes pensées,
Sans rien voir au dehors, sans entendre aucun bruit,
Seul, inconnu, le dos courbé, les mains croisées,
Triste, et le jour pour moi sera comme la nuit.*

*Je ne regarderai ni l'or du soir qui tombe,
Ni les voiles au loin descendant vers Harfleur,
Et quand j'arriverai, je mettrai sur ta tombe
Un bouquet de houx vert et de bruyère en fleur.*

Victor Hugo

La perte d'un enfant est sans doute la plus douloureuse épreuve que peut rencontrer un parent au cours d'une vie. Elle est d'abord un choc, une sidération. Puis vient le temps du deuil et de la reconstruction.

Pour y faire face, les salariés dont l'enfant décède disposent actuellement d'un congé de cinq jours, pris en charge par l'employeur.

Cette durée est cruellement insuffisante. Comment suffirait-elle à la fois à couvrir les nombreuses démarches nécessaires aux funérailles de l'enfant, et à permettre aux parents de se remettre, tant bien que mal, de cette terrible épreuve ?

Pour disposer du temps nécessaire, les salariés concernés n'ont aujourd'hui pas d'autre solution que de prendre des congés décomptés sur leur temps de congé annuel, ou de demander un arrêt maladie à leur médecin. Dans ce dernier cas, ils subissent les trois jours de carence, avec les conséquences financières que cela implique.

La présente proposition de loi vise à remédier à cette situation. Son article unique étend la durée du congé à douze jours en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge au sens du droit de la sécurité sociale.

Chaque année en France, ce sont 4 500 enfants qui meurent avant d'avoir atteint la majorité.

Il est temps de venir en aide à leurs parents, en leur donnant un véritable droit à congé : c'est une question de dignité.

DOCUMENT PROVISOIRE

COMMENTAIRE DE L'ARTICLE UNIQUE

Article unique

Instauration d'un congé de deuil de douze jours en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge

Cet article vise à étendre la durée du congé de deuil en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge au sens du droit de la sécurité sociale. Actuellement de cinq jours, ce congé ne permet pas aux salariés de disposer du temps nécessaire aux démarches administratives et au deuil de leur enfant.

Il est proposé de le porter à douze jours ouvrables, soit une durée supérieure aux onze jours prévus pour le congé paternité. La durée demeurera de cinq jours pour le décès d'un enfant majeur et autonome.

I. UN CONGÉ D'UNE DURÉE INSUFFISANTE POUR PERMETTRE AUX PARENTS DE MENER LES DÉMARCHES NÉCESSAIRES ET FAIRE LEUR DEUIL

A. UN CONGÉ INCOMPRESSIBLE DE CINQ JOURS, PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

L'article L. 3142-1 du code du travail prévoit l'ouverture à chaque salarié de jours de congé pour certains événements familiaux. L'article L. 3142-4 précise la durée minimale octroyée pour chaque événement.

Ainsi, le salarié dispose :

- de quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- d'un jour pour le mariage d'un enfant ;
- de trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- **de cinq jours pour le décès d'un enfant ;**
- de trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- de deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ce droit à congé est octroyé, selon les termes de l'article L. 3142-1, « sur justification ».

La rédaction actuelle de l'article L. 3142-4 résulte de l'article 9 de la loi du 8 août 2016¹, qui a porté à cinq jours la durée du congé en cas de décès d'un enfant contre deux jours auparavant.

Les dispositions de l'article L. 3142-4 sont d'ordre public, de telle sorte qu'aucune clause contractuelle (que ce soit dans le contrat de travail, un accord d'entreprise ou un accord de branche) ne peut avoir pour effet de restreindre le bénéfice des congés au salarié. Ainsi, aucune condition d'ancienneté ne peut être imposée, de même que leur durée ne peut être inférieure à celles fixées à l'article L. 3142-4.

Elle peut en revanche être allongée par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de tel accord, une convention ou accord de branche.

Comme l'a indiqué la direction générale du travail lors de son audition, il n'existe à ce jour pas de données agrégées au niveau national s'agissant des congés accordés suite au décès d'un enfant, en raison de l'absence d'incidence de ces congés sur les finances publiques.

À la différence du congé maladie et des congés maternité et paternité, qui sont pris en charge par la sécurité sociale, les congés pour événement familial sont intégralement pris en charge par l'employeur. L'article L. 3142-2 précise que ces congés « *n'entraînent pas réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel* », leur durée « *ne [pouvant] être imputée sur celle du congé payé annuel* ».

Il est à noter que le dispositif actuel ne couvre pas les responsables d'enfants placés. L'article L. 3142-2 octroie en effet des congés pour le décès d'un « enfant », et conditionne donc son bénéfice à l'existence d'un lien de filiation, fût-il adoptif.

B. UN CONGÉ D'UNE DURÉE INSUFFISANTE

Toutes les organisations syndicales sollicitées (UNSA, FSU, CFTC, FO) ont témoigné de la durée insuffisante du congé de deuil actuel en cas de décès d'un enfant. Mme Martine Vignau, secrétaire nationale de l'UNSA, a résumé lors de son audition la nécessité d'un congé plus long : « cela relève du bon sens ».

Les associations d'entraide auditionnées ont partagé ce constat, invitant le législateur à aller plus loin dans la reconnaissance de la douleur des parents au décès de leur enfant. Mme Pascaline Meyer, présidente de l'association Le sourire de Lucie, a pu témoigner du fait qu'une semaine de congés ne permettait pas aux parents de faire leur deuil dans des conditions dignes.

¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Mme Marie Boës, Mme Marguerite-Marie Brocas et Mme Martine Moreau, de l'association Jonathan Pierres Vivantes, ont fait part du fort besoin de reconnaissance sociale qu'éprouvent les parents endeuillés.

Cette durée est en outre insuffisante pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Si certains salariés veulent parfois reprendre le travail, la réalité est souvent plus difficile. Comme l'a rappelé Mme Marie-André Blanc, présidente de l'UNAF, lors de son audition, « pour être bien dans son travail, il faut être bien dans sa famille ».

II. UNE DURÉE DE CONGÉ VARIABLE SELON LES PAYS D'EUROPE, ET SUPÉRIEURE AU ROYAUME-UNI ET EN SUÈDE

Si la durée actuelle de cinq jours fait de la France un pays relativement généreux en matière de congé de deuil, cette durée reste bien inférieure aux deux semaines existant au Royaume-Uni et aux dix jours en vigueur en Suède.

A. UN CONGÉ DE DEUX SEMAINES AU ROYAUME-UNI

Adopté en septembre 2018, le *Parental Bereavement (Leave and Pay) Act* permettra à certains salariés (*employees*) de bénéficier de deux semaines de congé de deuil rémunéré (*Bereavement Leave*). Durant cette période, l'employeur aura l'obligation de verser à l'employé sa rémunération habituelle.

Entrant en vigueur en avril 2020, cette loi s'appliquera aux parents ayant perdu un enfant de moins de 18 ans ou ayant fait une fausse couche après 24 semaines de grossesse.

Une condition d'ancienneté sera toutefois demandée, seuls les salariés employés depuis au moins 26 semaines consécutives pouvant conserver leur rémunération lors du congé de deuil (les autres pourront prendre un congé, mais non rémunéré).

Les deux semaines de congé de deuil devront être prises avant la fin d'une période de 56 jours suivant le décès de l'enfant. Elles pourront toutefois être prises de manière discontinue. Les employés concernés devront par ailleurs informer leur employeur de manière écrite de leur choix de prendre un congé de deuil.

Il est à noter que ces deux semaines ne se substituent pas aux 52 semaines de congé maternité (rémunéré ou non) auxquelles a droit une femme qui perd un enfant après 24 semaines de grossesse ou dans les premières semaines de vie.

B. UN CONGÉ MINIMAL DE DIX JOURS EN SUÈDE

La loi suédoise garantit un congé parental de dix jours en cas de décès d'un enfant. La rémunération du salarié est prise en charge par la sécurité sociale pendant toute la durée du congé.

Il est à noter que les conventions collectives suédoises prévoient souvent des durées de congé plus longue. Leur bénéfice est toutefois réservé aux salariés membres d'un syndicat signataire de la convention collective.

Un congé analogue est ouvert aux parents dont l'enfant est malade.

C. UN CONGÉ DE TROIS JOURS EN BELGIQUE, ET DE DIX JOURS EN CAS D'HOSPITALISATION D'UN ENFANT

L'arrêté royal du 28 août 1963 prévoit l'octroi au salarié d'un congé dit de circonstance, également appelé « petit chômage », en cas de décès d'un conjoint, d'un ascendant direct, d'un beau-parent ou d'un enfant.

Le salarié est autorisé à s'absenter pour une durée de trois jours, qui doivent être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles. Son salaire est maintenu sur toute la durée du congé.

Il est à noter qu'un congé d'une durée de dix jours est octroyé en cas d'hospitalisation de l'enfant, cas qui n'est pas couvert par le droit français (seul un droit à congé non rémunéré étant reconnu).

D. UN CONGÉ DE DEUX JOURS EN ESPAGNE, PORTÉ À QUATRE JOURS EN CAS DE DÉPLACEMENT

Le b) du 3 de l'article 37 du statut espagnol des travailleurs dispose que tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours en cas de décès d'un parent proche, jusqu'au second degré de consanguinité ou d'alliance. La durée du congé est portée à quatre jours si le salarié doit se déplacer. La rémunération du salarié est maintenue pendant toute la durée du congé.

Le premier degré de consanguinité regroupe le conjoint, les enfants et les ascendants, et le second degré les grands-parents, les frères et sœurs et les petits-enfants. Le premier degré d'alliance rassemble les beaux-parents et les enfants du conjoint, et le second degré les grands-parents du conjoint, ses frères et sœurs et ses petits-enfants.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit informer son employeur au préalable puis fournir un justificatif de décès.

E. UN CONGÉ D'UNE DURÉE VARIABLE EN ALLEMAGNE

La loi allemande ne fixe pas de minimum pour la durée du congé en cas de décès d'un enfant. Un tel congé entre dans la catégorie des « congés spéciaux payés », accordés entre autres en cas de décès d'un enfant (mineur ou majeur, y compris enfants recueillis) ou d'un parent au premier degré (parent, conjoint ou partenaire).

Ce droit à congé spécial est défini dans le contrat de travail, la convention collective applicable ou, à défaut, l'article 616 du code civil allemand (BGB). En application de cet article, tout employé a droit au maintien de sa rémunération en cas d'absence pour une raison indépendante de sa volonté, de courte durée et en l'absence de faute de sa part. La jurisprudence des tribunaux du travail a retenu une durée minimale de deux jours pour cette absence.

Cette jurisprudence ne s'appliquant qu'à défaut de stipulation différente du contrat ou d'accord d'entreprise, les salariés peuvent se voir octroyer une durée inférieure, voire être exclus du bénéfice du congé dans les termes de leur contrat (clause d'exclusion). Dans ce cas, le salarié peut demander un congé décompté de son temps de congé annuel ou demander un congé sans solde, que l'employeur peut refuser. En cas de conflit, le salarié peut saisir le tribunal du travail.

Dans les faits, les durées de congés spéciaux sont variables selon la branche professionnelle, l'entreprise et, au sein d'une entreprise, parfois selon l'ancienneté du salarié.

III. LE DISPOSITIF PROPOSÉ

L'article unique modifie l'article L. 3142-4 du code du travail, qui définit la durée de chaque congé pour événement familial.

Il porte à douze jours le nombre de jours de congé en cas de décès d'un enfant mineur, ou à charge au sens de l'article L. 513-1 de la sécurité sociale.

Cette dernière précision permet d'élargir le droit au congé aux parents d'enfants responsables d'enfants recueillis. Seront ainsi concernées toutes les personnes assurant la « charge effective et permanente » de l'enfant¹, sans que soit nécessaire l'existence d'un lien de filiation.

L'article permet également d'allonger la durée du congé pour les parents assurant la charge de leur enfant après leur majorité.

Elle est maintenue à cinq jours en cas de décès d'un enfant majeur autonome.

¹ Article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

ANNEXES

ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

- **Union nationale des associations familiales (UNAF) – Mme Marie-Andrée Blanc**, présidente, et **Mme Claire Ménard**, chargée des relations parlementaires
- **Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social – Direction générale du travail (DGT) – M. Bruno Campagne**, adjoint au chef du bureau des relations individuelles du travail, **Mme Anne-Laure Boutounet**, chargée de mission
- **Le sourire de Lucie – Mme Pascaline Meyer**, présidente, **Mme Marguerite Malaquin**, membre actif
- **UNSA – Mme Martine Vignau**, secrétaire nationale
- **Association Jonathan Pierres Vivantes – Mme Marie Boës**, présidente, et **Mme Marguerite-Marie Brocas**, vice-présidente de l'Association départementale de Paris de Jonathan Pierres Vivantes, **Mme Martine Moreau**, présidente de l'antenne départementale de l'Essonne

Plusieurs organisations ont soumis une contribution écrite.

- **Organisations syndicales :**
 - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
 - **Force ouvrière (FO)**
- **Organisation patronales :**
 - **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)**
 - **Union des entreprises de proximité (U2P)**
 - **Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)**
- **Médecine du travail :**

- **Association interprofessionnelle des services médicaux du travail (AISMT) de l'arrondissement de Cambrai.**

Le rapporteur adresse tous ses remerciements aux **ambassadeurs de France en Allemagne, Belgique, Espagne, Royaume-Uni et Suède**, pour les contributions écrites de leurs services.

DOCUMENT PROVISOIRE

**ANNEXE N° 2 :
LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS
OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN
DE LA PROPOSITION DE LOI**

Proposition de loi	Dispositions en vigueur modifiées	
	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
<i>Article</i> unique	Code du travail	L3142-4