

« Décès d'un enfant » Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

De nouveaux droits pour les salariés en cas de décès d'un enfant

La loi du 8 juin 2020 offre de nouveaux droits aux salariés en cas de décès d'un enfant :

- un congé pour décès d'un enfant étendu à 7 jours ouvrés
- la création d'un congé de deuil de 8 jours
- la protection contre le licenciement pendant 13 semaines suivant le décès
- un don de jours de repos au profit du « parent »
- des droits sociaux renforcés (RSA, allocation familiale...)

Un Congé pour décès d'un enfant étendu à 7 jours

Le salarié a droit, sur justification, à un congé de **5 jours** pour le décès d'un enfant.

Néanmoins, le congé est de **7 jours ouvrés** lorsque :

- l'enfant est âgé de moins de 25 ans
- l'enfant décédé était lui-même parent, quel que soit son âge
- la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgée de moins de 25 ans

Un nouveau Congé de deuil de 8 jours

Le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil « parental » indemnisé par la sécurité sociale de **8 jours fractionnables** 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 informe 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.

Le montant et la condition de service pour percevoir les IJSS sont les mêmes que pour le congé maternité.

Une Protection contre le licenciement

Désormais, l'employeur ne peut plus rompre le contrat de travail d'un salarié pendant une période de **13 semaines suivant le décès**...

- de son enfant âgé de moins de 25 ans
- de la personne âgée de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente

...sauf s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

« Décès d'un enfant » Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020

Le Don de jours de repos au « parent »

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé
- dont la personne de moins de 25 ans dont elle a la charge effective et permanente est décédée

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

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

Des droits sociaux renforcés (RSA, allocations familiales...)

Le salarié a droit à une nouvelle « Allocation forfaitaire en cas de décès d'un enfant » (le montant et les modalités de l'allocation seront définis dans un décret non encore publié).

Le salarié a également droit :

- au maintien de la prise en compte de l'enfant décédé au titre des droits du foyer au RSA jusqu'au 4^{ème} réexamen périodique suivant le décès

Et, pendant une période fixée par décret (non encore publié) :

- l'allocation familiale forfaitaire, la majoration des allocations familiales, l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, l'allocation de base et l'allocation de soutien familial, versées au titre de cet enfant, sont maintenues
- les allocations familiales, le complément familial et le montant majoré du complément familial continuent à être attribués en tenant compte de l'enfant décédé
- l'allocation de soutien familial servie à titre d'avance sur créance alimentaire impayée demeure acquise au parent créancier
- l'allocation de rentrée scolaire est due à la famille est maintenue
- la situation de la famille continue d'être appréciée en tenant compte de l'enfant décédé au titre des enfants à la charge effective et permanente de la personne, pour l'appréciation des conditions d'attribution des prestations qui lui sont dues au titre d'autres enfants