

Objet >

Modalités de fractionnement du congé de deuil d'un enfant et indemnisation

Le congé de deuil pris en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans est fractionnable selon des modalités qu'un décret du 8 octobre 2020 vient de préciser. Ce congé peut être pris en deux périodes maximum pour un salarié et en trois périodes maximum pour un travailleur indépendant.

1• Principe du congé de deuil

Les parents peuvent bénéficier sur demande d'un congé de deuil à la suite du décès intervenu depuis le 1er juillet 2020 :

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

Ce congé de deuil peut aussi être demandé après le décès d'un enfant qui n'est pas né vivant mais 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).

La durée du congé de deuil est de :

- 8 jours pour les salariés ;
- 15 jours pour les indépendants, ou conjoints collaborateurs, personnes au chômage.

L'Assurance Maladie verse une indemnité journalière pendant toute la durée de ce congé, qui doit être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès.

2• Droit du salarié de fractionner le congé de deuil

2.1. Fractionnement en deux périodes maximum

Pour rappel, le congé de deuil est d'une durée de 8 jours ouvrables que le salarié peut fractionner.

Ce décret prévoit que le congé de deuil peut être fractionné en deux périodes maximum. Chacune de ces périodes doit être d'une durée au moins égale à une journée.

2.2. Indemnisation du congé de deuil fractionné.

Durant le congé de deuil, l'employeur maintient le salaire, compte tenu le cas échéant des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dues au salarié (c. trav. art. L. 3142-2). Ces IJSS sont calculées et versées selon les mêmes conditions de liquidation qu'en matière de maternité/paternité. Un dispositif de subrogation de plein droit permet à l'employeur de percevoir les IJSS (c. séc. soc. art. L. 331-9).

Lorsque le salarié fractionne son congé de deuil, l'indemnisation est elle aussi fractionnée selon les mêmes modalités, à savoir en deux périodes maximum.

L’indemnité journalière versée est calculée sur les salaires des 3 mois qui précèdent le congé ou des 12 mois précédents en cas d’activité saisonnière ou non continue, déduction faite d’un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d’origine légale ou conventionnelles rendues obligatoires par la loi.

Les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l’année en cours (soit 3 428,00 € pour l’année 2020). Le montant maximum de l’indemnité journalière pouvant être versée pendant le congé de deuil est de 89,03 € par jour après déduction du taux forfaitaire.

3• Droits des travailleurs indépendants

3.1. Fractionnement des jours de congés pour deuil pour les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants disposent d’un congé de deuil de 15 jours.

Le travailleur indépendant peut quant à lui fractionner ce congé en trois périodes, chaque période devant au moins être égale à une journée. L’indemnisation est alors aussi fractionnée selon les mêmes modalités.

3.2. Indemnisation du chef d’entreprise

L’indemnité journalière versée est forfaitaire et calculée à partir du revenu d’activité annuel moyen des 3 années civiles précédentes. Son montant ne peut excéder 1/730 de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement.

Si le revenu annuel moyen est supérieur ou égal à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale, l’indemnité journalière versée sera l’indemnité maximum, égale à 1/730 de la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date prévue du premier versement, soit 56,35 euros au 1er juillet 2020.

Si le revenu annuel moyen est inférieur à 10 % du plafond annuel de la sécurité sociale, l’indemnité journalière versée sera égale à 10 % de l’indemnité maximum calculée suivant la règle ci-dessus, soit 5,635 euros au 1er juillet 2020.

3.3. Indemnisation du Conjoint collaborateur

Pour un conjoint collaborateur, l’indemnité versée est une indemnité de remplacement égale au coût réel du remplacement du bénéficiaire dans la limite d’un plafond journalier égal à 1/56 d’un montant fixé à deux fois le montant du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de l’arrêt de travail, soit 54,98 euros au 1er juillet 2020.

4• Date d’entrée en vigueur

Les dispositions de ce décret sont applicables aux congés de deuil pris à compter du 10 octobre 2020 au titre d’un décès survenu à compter du 1^{er} juillet 2020.
