



N° 2611

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 22 janvier 2020.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION  
DE LOI *visant à instaurer un **congé de deuil de douze jours consécutifs** pour le **décès d'un enfant mineur**,*

PAR M. GUY BRICOUT,

Député.

---

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : **1116**.



## SOMMAIRE

---

	<b>Pages</b>
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	5
<b>COMMENTAIRE DES ARTICLES</b> .....	7
<i>Article 1<sup>er</sup></i> : Instauration d'un congé de deuil de douze jours en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge .....	7
<i>Article 2 (nouveau)</i> : Extension du dispositif de don de jours de repos aux parents ayant perdu un enfant à charge âgé de moins de vingt ans .....	12
<b>COMPTE RENDU DES TRAVAUX</b> .....	15
<b>ANNEXES</b> .....	33
<b>ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR</b> .....	33
<b>ANNEXE N° 2 : LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI</b> .....	35



## 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.



## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Article 1<sup>er</sup>*

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

##### **Adopté par la commission avec modifications**

- Dans sa version initiale, l'article 1<sup>er</sup> 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 demeure de cinq jours pour le décès d'un enfant majeur et autonome.

- Réécrit par amendement de rédaction globale, l'article adopté par la commission prévoit l'ouverture au salarié ayant perdu un enfant d'un droit à prendre des jours de congé (congés légaux et journées de repos compensatoire), sans que l'employeur puisse s'y opposer. Ce dispositif se substitue au texte initial.

#### **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 2016 <sup>(1)</sup>, 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

---

(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.



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 congé ne permettait pas aux parents de faire leur deuil dans des conditions dignes.

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 longues. 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'enfant <sup>(1)</sup>, 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.

---

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

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

#### **IV. LE TEXTE ADOPTÉ PAR LA COMMISSION**

L'article unique a fait l'objet en commission d'un amendement de rédaction globale, déposé par Mme Michèle de Vaucouleurs et plusieurs de ses collègues du groupe du Mouvement Démocrate et apparentés. Cet amendement, qui a fait l'objet d'un avis défavorable du rapporteur, a substitué un nouveau dispositif à la rédaction initiale de l'article.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article instaure un droit pour le parent endeuillé à prendre des jours de congé légaux ou des journées de repos compensatoires (« RTT ») à la suite du congé de deuil, sans que l'employeur puisse s'y opposer. Le salarié concerné dispose de ces jours de congé que dans la limite des droits qu'il a constitués.

\*  
\* \*

#### *Article 2 (nouveau)*

#### **Extension du dispositif de don de jours de repos aux parents ayant perdu un enfant à charge âgé de moins de vingt ans**

##### **Introduit par la commission**

L'article 2 prévoit l'élargissement aux parents endeuillés du dispositif actuellement en vigueur en matière de don de jours de repos entre salariés au sein d'une entreprise.

Il adapte en conséquence dans le code du travail le titre du paragraphe correspondant.

Cet article additionnel est issu d'un amendement de Mme Sereine Mauborgne et plusieurs de ses collègues du groupe La République en Marche, ayant fait l'objet d'un avis défavorable du rapporteur.

Il prévoit l'élargissement du dispositif de don de jours de repos aux parents ayant perdu un enfant.

Issu de la loi du 9 mai 2014 et inscrit à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, ce dispositif permet à un salarié de faire don de jours de repos à un de ses collègues lorsque ce dernier assume la charge d'un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté et dont l'état nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans. Les jours donnés peuvent être puisés parmi toutes les journées de repos non prises. Le don se fait de manière anonyme et sans contrepartie, sur initiative du salarié donateur et avec l'accord de l'employeur.

Reprenant les conditions d'âge et de charge de l'enfant, l'article élargit le bénéfice du dispositif aux parents dont l'enfant est décédé.

Il modifie en conséquence le titre du paragraphe du code du travail contenant les dispositions concernées.



## COMPTE RENDU DES TRAVAUX

[http://videos.assemblee-nationale.fr/video.8630091\\_5e28060046662.commission-des-affaires-sociales--conge-de-deuil-de-12-jours-consecutifs-pour-le-deces-d-un-enfant--22-janvier-2020](http://videos.assemblee-nationale.fr/video.8630091_5e28060046662.commission-des-affaires-sociales--conge-de-deuil-de-12-jours-consecutifs-pour-le-deces-d-un-enfant--22-janvier-2020)

*Au cours de sa séance du 22 janvier 2020, la commission procède à l'examen de la proposition de loi de M. Guy Bricout visant à instaurer un congé de deuil de douze jours consécutifs pour le décès d'un enfant mineur (n° 1116) (M. Guy Bricout, rapporteur).*

**M. Guy Bricout, rapporteur.** La proposition de loi que je vous présente a pour objet d'étendre à douze jours la durée du congé accordé aux parents pour le décès d'un enfant mineur ou à charge. Elle comporte un seul article, qui tend à modifier en ce sens les dispositions de l'article L. 3142-4 du code du travail.

La durée d'un tel congé est actuellement de cinq jours, étant précisé que ne sont décomptés que les jours ouvrables, au même titre que les congés payés ; il ne s'agit pas de jours calendaires. Or, cinq jours, c'est peu, et même cruellement insuffisant. Il faut, en réalité, bien plus de temps pour faire face au décès d'un enfant.

En effet, au plan pratique tout d'abord, l'ensemble des démarches à entreprendre à la suite du décès – déclaration de décès, obsèques, qui doivent être organisées dans les six jours, et, enfin, démarches administratives, souvent longues – prennent du temps, et cinq jours ne suffisent pas.

Au plan émotionnel ensuite, c'est autrement difficile : il faut du temps pour se reconstruire. Certains d'entre vous ont dû être confrontés à de telles situations, et ont peut-être même dû y faire face. Cette épreuve est la plus difficile que puisse rencontrer un parent au cours d'une vie. La perte d'un enfant crée un vide, un grand vide. Il faut du temps pour l'appivoiser, accepter que l'enfant que l'on a aimé ne reviendra plus et réapprendre à vivre.

Qui pourrait prétendre que cinq jours suffisent ?

Beaucoup de salariés bénéficient de la bienveillance de leur employeur ou de leurs collègues, dont il faut saluer la générosité. C'est souvent grâce à eux que le parent endeuillé obtient quelques moments de répit, que son employeur lui ait donné une autorisation d'absence de quelques jours ou que ses collègues aient effectué une partie de son travail. Mais cette bienveillance dépend de l'entreprise. Or, on ne peut compter sur le fait que l'employeur sera toujours plus généreux à l'égard de son salarié que ne le prévoit la loi.

Il est vrai que certaines personnes préfèrent reprendre le travail le plus tôt possible ; elles veulent passer à autre chose, s'occuper et ne plus rester chez elles à ne rien faire. Mais les faits sont souvent têtus : la douleur empêche le salarié de se concentrer sur son travail, son environnement est bien souvent perturbé et, en fin de compte, l'ensemble de l'entreprise est affecté.

Pour être bien dans son travail, il faut être bien dans sa famille. Or, il est bien sûr difficile d'être bien dans sa famille lorsque l'on vient de perdre un enfant. Et avec cinq jours de congé seulement, cela devient impossible. La durée de douze jours, retenue dans la proposition de loi, est issue d'un constat simple. Le code du travail accorde un congé de paternité de onze jours. Or, il ne me semble pas normal que la durée du congé accordé au parent en cas de décès de son enfant soit plus courte. Onze jours pour une naissance, douze jours pour un décès : voilà qui serait dans l'ordre des choses, selon moi.

Au reste, les exemples étrangers nous confirment qu'un congé de douze jours est des plus raisonnables. Ainsi, en Suède, les salariés ayant perdu un enfant bénéficient d'un congé de dix jours. Ce pays a, certes, la réputation d'une certaine avance en matière sociale. Mais, au Royaume-Uni, depuis une loi de septembre 2018, un congé de deux semaines est accordé aux parents ayant perdu un enfant, mineur ou majeur. La France, pays de la solidarité, se grandirait donc en se montrant généreuse envers ces parents. Douze jours, c'est la durée d'un congé de deuil plus juste, plus respectueux des parents et plus digne. Les parents nous disent avoir besoin de cette reconnaissance sociale.

Pour conclure, permettez-moi de citer quelques vers qui valent mieux que n'importe quel discours :

*« 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 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. »*

Qu'ajouter à ces vers, que Victor Hugo composa en hommage à sa fille Léopoldine, décédée à l'âge de 19 ans ?



Je remercie ma collègue Sereine Mauborgne, qui a assisté aux auditions et m'a éclairé sur certains points.

**Mme Sereine Mauborgne.** La perte d'un enfant, qu'elle survienne brutalement ou à la suite d'une maladie, est toujours un choc pour les parents et leur entourage. Ces derniers, qui souhaitent transcender cet événement tragique, sont très mobilisés pour que leur expérience personnelle et familiale fasse sens. Nombre d'entre eux ont ainsi créé des associations en mémoire de leur enfant pour tenter d'améliorer le sort des familles qui seront confrontées à la même détresse. Je pense, par exemple, à l'association Le sourire de Lucie, membre de la fédération Grandir sans cancer, que notre collègue Guy Bricout a accompagnée, et je l'en remercie, dans sa volonté d'œuvrer en faveur du meilleur, quelles que soient les causes de décès des enfants.

La proposition de loi vise à porter de cinq à douze jours le congé de deuil en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge. Or, il nous paraît difficile, alors que les arrêts maladie ne sont jamais refusés en pareille circonstance et rémunérés par la solidarité nationale, de faire peser cette charge supplémentaire sur les entreprises, d'autant plus que le texte ne concerne que le secteur privé. En outre, la négociation entre les partenaires sociaux, dans le cadre des accords d'entreprise et de branche, permet d'élaborer des dispositifs plus favorables que la mesure proposée, qui fixe symboliquement, à comparaison du congé paternité, la durée du congé de deuil en cas de décès d'un enfant à douze jours.

Conscients néanmoins de l'importance de graver dans le marbre de la loi le caractère particulier de la perte d'un enfant, les membres du groupe La République en Marche proposeront, par un amendement tendant à créer un article additionnel, d'étendre à cet événement familial le champ de la loi dite « Mathys » de 2014, afin que les parents endeuillés puissent être accompagnés dans l'entreprise grâce au don de congés ou de réductions de temps de travail (RTT). En tout état de cause, nous ne voterons pas l'article unique tel qu'il est rédigé.

**Mme Isabelle Valentin.** Cette proposition de loi du groupe UDI, Agir et Indépendants vise à instaurer un congé de deuil de douze jours consécutifs pour le décès d'un enfant mineur. Nous avons tous dû faire face, dans nos circonscriptions, à de telles tragédies. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a déjà porté à cinq jours la durée du congé octroyé à un salarié à la suite du décès d'un de ses enfants mineurs. La loi demeure néanmoins insuffisante sur ce point. En effet, une durée de cinq jours est peu réaliste compte tenu de la tragédie de l'événement et des formalités administratives que les parents doivent accomplir. Il est de notre devoir d'élus d'écouter la souffrance de ces parents endeuillés en leur accordant quelques jours de congé supplémentaires.

Ainsi l'article unique de la proposition de loi prévoit-il qu'en cas de décès d'un enfant mineur ou à charge, le congé de deuil s'élève à douze jours. Cette mesure épargnerait aux parents endeuillés le recours à des solutions telles que le

congé maladie. Lors de ce congé de deuil, le salarié concerné bénéficierait du versement de son plein salaire et ces jours de congé viendraient s'ajouter à ceux dont il bénéficie par ailleurs. Le groupe Les Républicains votera donc cette proposition de loi.

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** La question de la durée du congé en cas de décès d'un enfant mineur a été abordée en 2016 lors de l'examen de la loi « Travail », qui a prolongé cette durée de trois à cinq jours. La proposition de loi de notre collègue Guy Bricout vise à la porter à douze jours. Je ne peux que saluer, au nom du groupe du Mouvement Démocrate et apparentés, l'intention louable de se préoccuper de la situation des parents vivant un événement aussi dramatique que la perte d'un enfant. Leur douleur est immense et aucun parent ne devrait avoir à y faire face.

Toutefois, le texte présente une première faille qui tient à ses motifs. Il est en effet invoqué la lourdeur administrative des démarches liées à un décès ainsi que la difficulté à surmonter ce terrible moment. Or, s'agissant du premier point, peut-être convient-il de simplifier ces démarches afin d'éviter à ceux qui souffrent de la disparition d'un de leurs proches de se perdre dans des procédures lourdes et chronophages. Par ailleurs, nul doute que, dans certaines situations, le traumatisme causé par le décès d'un proche, à plus forte raison celui d'un enfant, peut justifier un congé maladie. La seconde faille de cette proposition de loi tient au caractère arbitraire de la mesure proposée, qui ne concerne que le décès d'enfants mineurs. De fait, la perte d'un enfant majeur n'est pas moins insupportable que celle d'un enfant mineur.

En outre, en l'absence d'étude d'impact, nous n'avons pas de réponse aux questions soulevées par le texte : combien de familles sont concernées ? Quelles sont les pratiques habituelles en cas de décès ? Quelle est, le cas échéant, la durée du congé maladie accordé aux parents ? Est-il systématique ? Certaines personnes privilégient-elles l'utilisation de leurs congés légaux ? La connaissance de ces différents paramètres nous permettrait d'aborder plus précisément cette problématique.

Enfin, notre groupe suggérera une solution alternative à celle exposée dans la proposition de loi, que nous ne pouvons voter en l'état. Mais notre conviction est que cette question relève en priorité de la discussion au sein des différentes branches.

**Mme Gisèle Biémouret.** La proposition de loi qui nous est soumise vise à instaurer un congé de deuil de douze jours consécutifs suite au décès d'un enfant mineur ou à charge. Je souscris pleinement à cette initiative qui vient conforter de nombreuses familles touchées par l'épreuve cruelle que représente la perte d'un enfant. Directement ou indirectement, nous avons tous été confrontés, un jour ou l'autre, à ce type de drame. La durée proposée est symbolique, mais elle constituerait un point d'appui plus apaisant pour permettre à chacun de reprendre le cours de sa vie personnelle et professionnelle.

Je tiens à rappeler que la législation actuelle, qui fixe la durée de ce congé à cinq jours, fut adoptée en 2016, lors de l'examen du projet de loi « Travail ». À l'époque, le relèvement de la durée du congé exceptionnel de deux à cinq jours fut permis grâce à un amendement de notre ex-collègue Michèle Delaunay. Celle-ci avait en effet soumis, quelques années auparavant, une proposition visant à instaurer un congé de dix jours, proposition qui n'avait pu aller au-delà de la seconde lecture par notre assemblée, alors qu'elle avait bénéficié d'un soutien unanime.

Afin de compléter nos discussions, il conviendrait de disposer, dans la mesure du possible, d'une évaluation du recours à ce type de congé exceptionnel, sachant que près de 8 000 jeunes de moins de 24 ans perdent la vie chaque année et que près de deux tiers de ces décès sont dus à l'évolution d'une maladie. Je précise au passage que ce congé n'entraînerait pas de réduction de rémunération, qu'aucune contrainte n'est fixée quant à l'ancienneté du salarié et que les démarches obligatoires à accomplir auprès de l'employeur doivent être limitées à leur strict minimum, ce qui devrait faciliter, à juste raison, l'accès à ce droit amélioré.

Dans ces conditions, le groupe Socialistes apporte son soutien à cette initiative avec l'espoir que le législateur saura prouver sa capacité à faire montre de bienveillance envers ceux de nos concitoyens qui sont touchés par la disparition d'un enfant.

**M. Paul Christophe.** Bien entendu, le groupe UDI, Agir et Indépendants salue cette proposition de loi défendue par notre collègue Guy Bricout et souscrit à l'exposé clair de ses motifs. Selon les spécialistes du deuil, la perte d'un enfant est l'épreuve la plus dure qu'un être humain puisse vivre. En effet, ce deuil ne se situe pas dans l'ordre naturel des choses ; il rompt le sens même de la vie. Aussi les parents entrent-ils dans un mécanisme d'incompréhension totale. Ils ont besoin, il est vrai, d'accompagnement et de soutien, mais aussi, et surtout, de temps.

Actuellement, la durée du congé lié à la perte d'un enfant est de cinq jours ; elle peut être plus longue uniquement si un accord collectif d'entreprise l'a prévu. Ainsi, malgré le choc important que provoque le décès d'un enfant, le nombre minimal de jours de congé accordés n'atteint même pas une semaine. Il paraît donc primordial de remédier à cette carence. Il semble en effet inconcevable que des parents déjà affaiblis moralement et physiquement par cette perte atroce doivent, en outre, supporter la culpabilité que peut engendrer la prise de congés supplémentaires nécessaires pour surmonter le deuil. Le temps du recueillement, celui des formalités administratives, le droit au deuil, ne doivent pas être obtenus par une dérogation ou un contournement du droit actuel, mais doivent être clarifiés au niveau législatif. Pour éviter toute culpabilisation et une forme d'injonction à reprendre le travail après seulement cinq jours, une modification du code du travail s'impose.

Notre groupe est donc favorable à cette proposition pleine d'humanité, qui vise à mieux accompagner les familles dans ces moments difficiles. Le dispositif concernerait environ 4 500 décès par an. Or, chaque année, 720 000 naissances donnent potentiellement droit à un congé de paternité. Il paraît paradoxal que les

familles disposent de onze jours pour accueillir un enfant – une expérience certes fatigante, mais heureuse – et que la douleur atroce de perdre un enfant ne permette de ne prendre que cinq jours de congé. Cette initiative parlementaire de bon sens permettra aux familles de vivre leur deuil dans des conditions plus dignes.

**Mme Jeanine Dubié.** Cette proposition de loi a pour objet de porter de cinq à douze jours consécutifs la durée du congé de deuil pour le décès d'un enfant mineur ou à charge. Le groupe Libertés et Territoires soutient cette initiative. Certes, nous sommes tous bien conscients que cinq ou douze jours ne suffisent pas à apaiser la terrible douleur causée par le décès d'un enfant, que ce soit par accident ou par maladie. Mais, au-delà de son caractère plutôt symbolique, une telle mesure permettrait au moins à la famille d'avoir le temps d'accomplir les tâches administratives qui lui incombent immédiatement après le décès. Néanmoins, il ne faut pas être dupe : souvent, dans de telles circonstances, les parents sont tellement désespérés, ils sont dans une telle incapacité de reprendre leur activité, qu'un arrêt de travail et un congé maladie semblent plus utiles.

**M. François Ruffin.** Nous parlons là de la tragédie des tragédies, du cauchemar de tout parent, d'un événement qu'on n'ose même pas imaginer : la perte d'un enfant. C'est la nature qui s'inverse, c'est un immense sentiment d'injustice. Lundi dernier, dans ma circonscription, j'ai rencontré Michel. Autrefois, il tenait un bar, il était membre de la société de chasse et voyait beaucoup de monde. Un jour, son fils est décédé dans un accident de voiture et alors, dit-il, « j'ai disjoncté, je suis devenu un débile complet ». La mort de cet enfant l'a brisé et coupé du reste de l'humanité.

L'allongement de cinq à douze jours du congé de décès, nous sommes donc pour, bien sûr. Je rappelle cependant qu'une autre proposition a été faite, qui consiste à offrir un capital décès aux parents qui voient mourir leur enfant, notamment d'un cancer pédiatrique. De fait, dans de telles circonstances, certains d'entre eux sont obligés d'abandonner leur métier, ne peuvent acquitter les factures des funérailles et se retrouvent avec les huissiers à leur porte. Quant à la douleur s'ajoute la misère, la situation est intolérable.

De toute façon, ce ne sont pas quelques jours ou quelques milliers d'euros de plus qui aideront des parents endeuillés. La philosophe Cynthia Fleury, que je recevais récemment, assimile la perte d'un enfant à un meurtre d'âme. On ne s'occupe pas de cette chose-là, disait-elle. La société dit : « Démerde-toi », mais cette chose grandit, produit des troubles... Or, si l'on aidait le parent en lui prodiguant des soins, si l'on y consacrait un budget, la résilience, la réversibilité, serait possible, grâce notamment à la plasticité du cerveau. Des soins, un accompagnement qui favorise la résilience sont nécessaires. Il faut aider les parents à vivre avec cette perte. Victor Hugo, que vous avez cité, monsieur le rapporteur, a sans doute été aidé dans son deuil par la poésie. Dans une société du soin, il faut accompagner tous les parents vers la résilience.

**M. Pierre Dharréville.** Tant qu'on ne l'a pas vécu, on ne peut pas mesurer l'ampleur d'un drame comme celui-ci, on ne peut pas imaginer l'ampleur du vide et du vertige qui vous saisit. Parce qu'il m'est arrivé, comme à chacun d'entre vous, de rencontrer des hommes et des femmes ébranlés au plus profond de leur être par la perte d'un enfant, je mesure le caractère extrêmement sensible de la proposition de loi qui nous est soumise aujourd'hui.

Face à un tel drame, tout le monde n'a pas la même réaction : certains ont besoin de s'arrêter, quand d'autres sont pris dans une course en avant. Il faut, en tout cas, faciliter l'existence des hommes et des femmes qui y sont confrontés, en reconnaissant un droit à accuser le coup, ou à marquer le pas, un droit au temps du silence et au deuil.

Après la perte d'un enfant, on peut ne pas être en état de travailler. Il me semble donc important de réaffirmer, dans le même mouvement, que le recours au congé maladie n'est pas hors de propos. Il ne faudrait pas que ce congé de douze jours soit accordé pour solde de tout compte. Même si je ne crois pas que ce soit l'esprit de votre proposition de loi, il me semble important de le réaffirmer.

Lorsque la mort d'un enfant survient au terme d'une longue maladie, le traumatisme prend une autre dimension : je ne dis pas qu'il est plus important, mais il est différent, puisque les parents doivent aussi se remettre de toute la période pendant laquelle ils ont accompagné leur enfant. Il me semble donc nécessaire d'offrir un véritable accompagnement aux familles confrontées à la maladie d'un enfant : nous avons de grands progrès à faire sur ce sujet.

**M. Bernard Perrut.** La mort d'un enfant est une tragédie, un deuil insurmontable : la vie des parents reste marquée à jamais par le souvenir d'un fils ou d'une fille qu'ils n'ont pas vu grandir. Accroître leur durée de répit – j'utilise ce terme à dessein et le préfère au mot « congé » – est pour moi essentiel. Il faut aussi un accompagnement à la reprise du travail qui s'inscrive dans la durée, car la souffrance, la solitude et le désespoir ne disparaîtront pas après douze jours, ni après quelques mois, ni même après quelques années.

La législation évolue, et c'est une très bonne chose. Elle a déjà évolué sur d'autres points, puisqu'un salarié peut aujourd'hui, sous certaines conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue, dont un enfant est gravement malade. Ce don de jours peut également être réalisé au profit d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Monsieur le rapporteur, ma question est simple : ce dispositif pourrait-il être étendu aux parents dont l'enfant mineur décède ? Cela donnerait plus de force à votre proposition de loi et garantirait un accompagnement des parents dans la durée.

**M. Dino Cinieri.** Je vous remercie, monsieur le rapporteur, pour ce texte de bon sens qui s'inscrit dans le prolongement d'autres propositions de loi : celle de

notre ancien collègue Paul Salen, votée en 2014, et celle de notre collègue Paul Christophe, ici présent, votée en 2017.

Il n’y a rien de pire pour des parents que de perdre un enfant. À l’heure actuelle, les personnes qui vivent un tel drame sont souvent arrêtées par leur médecin traitant, à juste titre, mais il semble préférable de créer pour elles, ainsi que vous le proposez, un véritable droit au congé. Comme notre collègue Michèle de Vaucouleurs, je pense que ce congé de deuil de douze jours devrait également être accordé aux parents qui perdent un enfant majeur, quel que soit l’âge du décès. Fixer un seuil à 18 ans est en effet problématique : est-ce si différent de perdre un enfant à 17 ou à 18 ans ? Par ailleurs, le fait de perdre un enfant qui est lui-même parent est tout aussi douloureux et les grands-parents, qui bien souvent ne sont pas encore retraités, ont un rôle important à jouer auprès des petits-enfants devenus orphelins.

Je soutiendrai donc sans réserve tous les amendements qui tendront à élargir ce droit légitime, car il faut accorder du temps aux parents brisés par la perte d’un enfant.

**M. Gilles Lurton.** Je n’ai rien à ajouter, car mon collègue Dino Cinieri a posé la question que je m’apprêtais à vous adresser.

**M. Fabien Di Filippo.** J’ai deux petites questions complémentaires. Dans la mesure où l’on parle de la douleur du deuil et de la difficulté psychologique à la surmonter, pourquoi ce congé ne serait-il pas pris en charge par la sécurité sociale, au titre de la solidarité nationale ? Pourquoi le faire peser sur les entreprises ?

Je note par ailleurs que de très nombreuses entreprises accordent déjà un congé à leurs salariés lorsqu’ils vivent un tel drame. Ceux qui risquent d’être laissés pour compte, ce sont donc les entrepreneurs et les indépendants, ce qui pose un problème d’équité.

**M. le rapporteur.** Si vous le permettez, madame la présidente, je ferai une réponse globale à toutes ces interventions.

Si j’ai déposé cette proposition de loi, c’est parce que je suis régulièrement en contact avec des associations de parents d’enfants malades ou de parents ayant perdu leur enfant, comme Jonathan Pierres Vivantes, Le Sourire de Lucie, Eva pour la vie, pour n’en citer que quelques-unes. Lorsque la fédération Grandir sans cancer a annoncé l’examen de cette proposition de loi sur son site internet, il a enregistré 50 000 connexions en cinq jours, ce qui montre que ce sujet est important pour nos concitoyens – et vous me l’avez confirmé, chers collègues.

Pourquoi ai-je proposé d’étendre la durée du congé de deuil de cinq à douze jours ? D’abord, parce que les funérailles doivent être organisées dans les six jours. Ensuite, parce qu’en tant que président de l’association interprofessionnelle des services médicaux du travail de Cambrai, j’ai échangé avec des médecins du travail, qui m’ont tous dit qu’il fallait douze jours pour commencer à se remettre.

Actuellement, les parents qui viennent de perdre un enfant prennent souvent un congé maladie, mais ils doivent le solliciter. Certains d'entre vous ont évoqué le don de RTT, mais c'est aussi une solution qui nécessite des démarches. Or je préfère que le législateur organise lui-même ce congé de deuil, en le faisant reposer sur la solidarité nationale. Si certains collègues donnent des RTT et d'autres pas, cela risque de créer des problèmes au sein de l'entreprise, et même au sein des familles – une épouse pourrait reprocher à son mari d'avoir privé ses propres enfants de vacances en faisant don de ses RTT. Par ailleurs, dans les petites entreprises, les collègues susceptibles de faire don de leurs jours de RTT sont peu nombreux. Il me semble donc préférable de compter sur la générosité nationale pour généraliser ces douze jours de congé.

Mme Michèle de Vaucouleurs et plusieurs d'entre vous ont proposé d'étendre cette disposition aux parents d'enfants majeurs. Si j'ai décidé de limiter la portée de cette proposition de loi aux enfants mineurs ou à charge, c'est parce que je pense qu'au plan émotionnel, la perte d'un enfant mineur est beaucoup plus difficile à supporter. Lorsqu'un jeune enfant meurt d'un cancer, ses parents ont tendance à se demander s'ils ne sont pas un peu responsables et si la génétique n'y est pas pour quelque chose. Le lien qui unit les parents à leur enfant se distend un peu quand celui-ci devient adulte et prend son envol, quand il quitte la maison, se marie ou trouve un emploi. La généralisation d'une telle disposition ne me paraît donc pas souhaitable.

J'ajoute qu'elle pénaliserait assez lourdement les entreprises, ce qui n'est pas le cas de ma proposition de loi. Chaque année, on recense environ 4 500 décès d'enfants mineurs. Si l'on exclut les parents qui bénéficient du revenu de solidarité active et ceux qui sont en congé parental, le nombre de parents concernés sera assez limité, de l'ordre de 3 000 : ce ne sera donc pas une charge très lourde pour les entreprises. En effet, que pèsent ces 3 000 congés pour décès, face aux 500 000 congés de paternité annuels ? La proposition que je vous fais n'est pas de nature à pénaliser les entreprises. Du reste, nombre d'entre elles se montrent généreuses et accordent déjà des congés à leurs salariés dans un cas dramatique comme celui-ci.

Certains d'entre vous comptent sur les accords de branche et les conventions collectives. Si la solution devait venir de là, pourquoi rien ne s'est-il passé jusqu'ici ? Si cette proposition de loi n'est pas adoptée, on s'en remettra aux conventions collectives, mais pourquoi seraient-elles plus généreuses à l'avenir qu'elles ne le sont actuellement ? Pour ma part, je pense que c'est au législateur de montrer sa générosité et de faire un geste en direction de ceux qui ont à affronter la perte d'un enfant.

*La commission en vient à l'examen des articles.*

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

*La commission examine, en présentation commune, les amendements AS8 et AS10 de Mme Michèle de Vaucouleurs.*

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** Comme je l'ai indiqué dans la discussion générale, notre groupe serait favorable à ce qu'une solution soit trouvée au niveau des branches professionnelles.

Par ailleurs, j'ai noté plusieurs failles dans cette proposition de loi. La première, c'est qu'elle limite l'extension de cinq à douze jours du congé de deuil aux seuls parents d'enfants mineurs ou à charge. Cette restriction nous semble inacceptable et c'est pourquoi nous proposons, avec l'amendement AS8, d'étendre cette disposition aux parents d'enfants majeurs, car rien ne justifie que l'on fasse une différence en fonction de l'âge de l'enfant.

L'amendement AS10 s'inspire d'une proposition que nous avons commencé à travailler. Il invite à une réflexion plus globale sur les jours de congé qu'il est possible de prendre au sein d'une entreprise en cas de décès. En règle générale, les employeurs ne s'opposent pas à ce que leur employé prenne des jours de congé supplémentaires à l'issue du congé légal. Mais, comme ce n'est pas toujours le cas, nous proposons de l'écrire clairement dans la loi : « L'employeur ne peut s'opposer à ce que son salarié prenne, à la suite du congé mentionné, les jours de RTT ainsi que des jours de congé légaux dont il dispose dans la limite des droits constitués. »

**M. le rapporteur.** Je crois avoir déjà répondu sur chacun de ces points.

Si nous limitons le champ de cette proposition de loi aux parents d'enfants mineurs, c'est parce que leur nombre, fort heureusement, est peu important – même s'il l'est toujours trop. Si nous l'étendons aux parents d'enfants majeurs, il est évident que la charge pour les entreprises sera beaucoup plus lourde.

Par ailleurs, je répète que lorsque des parents perdent un enfant mineur à la suite d'une longue maladie, par exemple d'un cancer, ils ont tendance à se sentir responsables, à se demander si la génétique n'est pas en cause et s'ils ont été suffisamment attentifs à leur enfant... Lorsque l'enfant est majeur, les choses sont différentes : je sais de quoi je parle, puisque j'ai moi-même perdu un enfant majeur. Les liens sont un peu distendus : l'enfant a pris son envol, il s'est peut-être marié, il a une activité professionnelle. Émotionnellement, ce n'est pas tout à fait la même chose.

Il est vrai que les employeurs sont généralement bienveillants et que la plupart d'entre eux, en pareil cas, autorisent leur salarié à ne pas venir travailler. Mais je répète que pour prendre un congé maladie, il faut le solliciter. Or je



préférerais que l'on soit plus généreux et qu'on accorde automatiquement à toutes les personnes qui se retrouvent dans cette situation quelques jours de congé supplémentaires. Lorsqu'une personne qui vient de perdre un enfant décide de retourner travailler aussitôt, elle n'est généralement pas en état de le faire et elle risque surtout de perturber le fonctionnement de l'entreprise.

C'est pour toutes ces raisons que la proposition de loi se limite aux parents d'enfants mineurs. S'agissant des accords de branche, je vous demande à nouveau : pourquoi est-ce que rien n'a été fait jusqu'à aujourd'hui ? Sans cette loi, il ne se passera rien et nous en resterons au même point. Je rappelle que le Royaume-Uni a porté à quinze jours le congé de deuil en cas de décès d'un enfant mineur : c'est une tendance que l'on observe dans l'ensemble des pays européens.

Pour toutes les raisons que je viens d'exposer, je suis défavorable à l'amendement AS8.

S'agissant de l'amendement AS10, je répète que les questions relatives à la réduction du temps de travail et aux congés dépendent du bon vouloir de l'employeur : si les relations entre le salarié et l'employeur sont tendues, ce dernier peut refuser. Vous proposez de prolonger le délai de deuil par un congé ordinaire : il me semble qu'une telle disposition est susceptible de perturber le fonctionnement de l'entreprise, mais je pense aussi qu'un employeur humain ne s'opposera pas à la prolongation du congé. Il préférera sans doute cette solution à un congé maladie, d'une durée plus longue. Je suis donc également défavorable à votre amendement AS10.

**M. François Ruffin.** Monsieur le rapporteur, l'humanité ne peut pas s'arrêter là où commence le chiffre d'affaires des entreprises. Vous dites que vous avez décidé de limiter cette mesure aux enfants mineurs, parce que la charge pesant sur les entreprises serait trop lourde si on l'étendait aux enfants majeurs : ce raisonnement n'est pas acceptable. On peut très bien étendre cette mesure aux enfants majeurs en cherchant un moyen de mutualiser les charges, pour qu'elles ne pèsent pas seulement sur l'entreprise.

L'autre point problématique, c'est ce couperet que vous faites tomber à 18 ans. L'enfant dont je parlais dans mon intervention est mort à 19 ans, et cela n'a pas empêché son père d'être totalement brisé. Les liens qui unissent des parents à leur enfant ne se dissolvent pas au moment où celui-ci devient majeur.

Je suis favorable à votre proposition de loi, mais il faut l'améliorer sur ces deux points : on ne peut pas raisonner du seul point de vue de la charge qui pèse sur les entreprises, et la différence que vous faites entre les enfants mineurs et majeurs ne me semble pas pertinente.

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** Mon amendement AS8, qui vise à étendre cette proposition de loi aux parents d'enfants majeurs, est un amendement d'appel : il entend pointer ce qui m'apparaît comme une contradiction de votre texte. J'estime, comme M. François Ruffin, qu'il ne peut pas y avoir un couperet à 18 ans,

même si je conçois que les relations entre des parents et leur enfant puissent se distendre au cours de la vie, parfois de façon dramatique. Il faudrait revoir votre copie sur ce point mais, pour l'heure, je suis prête à retirer mon amendement.

L'amendement AS10, quant à lui, s'attaque à un vrai problème. S'il est vrai que la plupart des employeurs réagissent de façon humaine, il peut aussi arriver que certains d'entre se comportent d'une manière arbitraire, par exemple s'ils ont de mauvaises relations avec leur salarié. Il faut avancer sur cette question et faire en sorte qu'un employeur ne puisse pas refuser un congé à un salarié qui vient de perdre son enfant – sauf dans certains cas spécifiques liés au fonctionnement de l'entreprise. Je reconnais que cet amendement présente des faiblesses du point de vue rédactionnel, parce qu'il faudrait pouvoir préciser ces cas spécifiques, mais je crois nécessaire d'avancer sur la question de l'utilisation des congés légaux, non seulement au moment de la perte d'un enfant, mais aussi d'une manière plus générale.

*L'amendement AS8 est retiré.*

**Mme Sereine Mauborgne.** Il me semble important de distinguer deux cas : le décès de l'enfant au terme d'une maladie chronique et le décès accidentel.

Dans le premier cas, je suis d'accord avec Mme Michèle de Vaucouleurs et M. François Ruffin sur la nécessité d'une prise en charge globale et d'un accompagnement des parents pendant tout le temps de la maladie. Il faut réfléchir à la manière d'ouvrir des droits aux parents d'un enfant atteint d'une maladie chronique : c'est le sens du « capital décès » qu'avait proposé François Ruffin. Je tiens à souligner, car c'est un fait peu connu, que la caisse d'allocations familiales fait déjà un travail remarquable en la matière : elle propose systématiquement l'accompagnement des enfants à charge et 86 % des familles en bénéficient. Par ailleurs, le principe « Dites-le nous une fois » simplifie grandement la tâche des parents qui se trouvent confrontés au deuil d'un enfant – comme de tous les gens qui ont affaire à l'administration, d'ailleurs.

En cas de décès accidentel – typiquement, le cas de l'apprenti de 14 ans qui meurt un matin sur sa mobylette –, les parents se retrouvent brutalement dans une détresse absolue. Dans une telle situation, le don de RTT peut créer les conditions d'une résilience collective, puisqu'il permet à chacun de faire quelque chose pour l'autre. Au sein d'une entreprise, qu'elle soit grande ou petite, c'est une belle preuve de solidarité.

**Mme Isabelle Valentin.** Il a été rappelé que le nombre d'enfants mineurs qui décèdent chaque année est de l'ordre de 4 500. A titre de comparaison, 8 000 jeunes majeurs, âgés de 18 à 24 ans, meurent chaque année, souvent par accident, d'une façon très brutale. Ce congé de douze jours vise à donner un peu de répit aux parents, pour les aider à accuser le coup.

**M. François Ruffin.** Je voulais revenir sur la question des RTT. Dans la plupart des entreprises, mais surtout dans les plus petites, celles où le salarié est en

relation directe avec son employeur, ce dernier peut faire preuve de bienveillance, partager la peine de son employé et trouver une solution pour l'aider à la surmonter. Dans les grosses boîtes, en revanche, les managers appliquent des procédures et ne cherchent pas à arrondir les angles.

On nous dit que les gens n'ont qu'à prendre un congé maladie, mais la perte d'un enfant n'est pas une maladie : c'est une épreuve à traverser. Il semble donc préférable, lorsque c'est nécessaire, de prolonger le délai de deuil légal par des RTT, plutôt que par un congé maladie – sauf si les gens font effectivement une dépression.

**M. Francis Vercamer.** C'est une question d'humanité et de solidarité. La réduction du temps de travail s'applique dans les grosses entreprises, mais pas dans les très petites entreprises, ni dans les petits commerces et chez les artisans. Dans une petite entreprise, on ne peut pas toujours compter sur un autre salarié pour qu'il nous donne ses RTT – a fortiori si l'entreprise n'a qu'un salarié.

Étendre à douze jours, dans le code du travail, le congé de deuil pour le décès d'un enfant est le moins que l'on puisse faire, quand on a un peu d'humanité. Il n'y a pas besoin d'une étude d'impact : la question n'est pas financière, puisque cela ne concerne que quelques milliers de personnes. La question du coût ne se pose pas : ce qui est en jeu, c'est la solidarité et l'humanité vis-à-vis des familles qui subissent le drame terrible qu'est la perte d'un enfant. On peut discuter de l'extension du dispositif aux enfants majeurs, mais ergoter sur quelques jours de congé, ce n'est pas à la hauteur de notre commission qui, je vous le rappelle, est la commission des affaires « sociales ».

**Mme Marie Tamarelle-Verhaeghe.** Pour répondre à M. François Ruffin, je voulais rappeler que la perte d'un enfant est un traumatisme majeur, et qu'un traumatisme affecte la santé : on est donc bien dans le registre de la santé. On pourrait d'ailleurs réfléchir à la levée des jours de carence, lorsque le choc est si douloureux qu'il nécessite des soins. Il est clair que douze jours ne suffiront pas à panser une plaie ouverte.

Je suis d'accord avec Mme Sereine Mauborgne : face à un tel traumatisme, le fait que l'ensemble de ses collègues se mobilise est un facteur de résilience pour le salarié en deuil. Mais c'est aussi, pour les collègues, une chose précieuse que de se sentir solidaires.

**M. Fabien Di Filippo.** Pour revenir sur les propos de notre collègue François Ruffin – et peut-être faire évoluer sa réflexion – il y a déjà aujourd'hui un certain nombre d'événements de la vie qui ne relèvent pas de la maladie et qui sont pourtant pris en charge par la sécurité sociale : je pense par exemple aux grossesses et aux accouchements. Si nous voulons garantir l'équité entre les indépendants et les salariés des entreprises, la piste du don de RTT n'est sans doute pas la bonne. Il me semble préférable de faire appel à la solidarité nationale, plutôt que de faire peser cette charge sur les autres salariés, sur les entreprises ou sur les indépendants.

**M. le rapporteur.** Je répète que si je n'ai pas étendu cette proposition de loi aux enfants majeurs, c'est parce qu'une personne de 40 ans, par exemple, n'a pas les mêmes liens avec ses parents qu'un enfant de 2 ou 3 ans, qui en est totalement dépendant. Perdre un enfant est toujours un drame, mais il est vécu de façon plus aiguë quand l'enfant est très jeune.

Pour avoir un congé maladie, le salarié doit formuler une demande – et la question des jours de carence se pose effectivement. S'agissant du don de RTT, M. Francis Vercamer a justement rappelé que ce n'est pas toujours possible dans les petites entreprises. Et dans les grandes, la solidarité n'est pas toujours de mise. Et puis, même si cette démarche est censée être anonyme, on finit toujours par savoir qui a donné et qui n'a pas donné, ce qui peut créer de gros problèmes. Je pense que c'est au législateur de créer un cadre pour les entreprises.

*La commission adopte l'amendement AS10.*

*En conséquence, l'article unique est ainsi rédigé et l'amendement AS1 de Mme Caroline Fiat n'a plus d'objet.*

**Article 2 (nouveau) :** *Extension du mécanisme de don de jours de repos*

*La commission examine l'amendement AS9 de Mme Sereine Mauborgne.*

**Mme Sereine Mauborgne.** Le présent amendement portant article additionnel après l'article unique a pour objet d'étendre, dans le code du travail, le mécanisme existant de don de jours de repos à la perte d'un enfant.

**M. le rapporteur.** Permettez-moi de revenir en arrière : il y a un problème ! Ma proposition de loi est totalement annulée par l'adoption de l'amendement AS10 de Mme de Vaucouleurs !

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** J'applique la procédure : je suis obligée de tenir compte de ce qui vient d'être voté ! La discussion a été très large puisque tout le monde s'est exprimé.

**M. le rapporteur.** Je ne pense pas que tout le monde en ait perçu les implications !

**Mme la présidente Brigitte Bourguignon.** Je ne peux pas revenir sur le résultat d'un vote. Chacun a eu le temps de s'exprimer, de réfléchir et de voter en son âme et conscience.

J'en viens à la suite de l'examen du texte. L'amendement AS9 a été défendu et je demande désormais l'avis du rapporteur.

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à élargir, en cas de décès d'un enfant, la possibilité dans l'entreprise de procéder à un don de congés ou de RTT au bénéfice de collègues. Rappelons que cette possibilité est actuellement ouverte pour les salariés dont l'enfant est gravement malade, handicapé ou accidenté et dont

l'état nécessite des soins contraignants. Je répète donc mes arguments : certaines entreprises n'ont pas de RTT, certains collègues vont donner et d'autres non, cela revient à s'en remettre au bon vouloir des collègues, etc. Avis défavorable.

**Mme Sereine Mauborgne.** La rédaction actuelle de l'article unique pose problème car elle limite cette possibilité à douze jours. L'adoption du présent amendement répondrait à plusieurs demandes des associations. La première était de graver dans le marbre de la loi l'événement exceptionnel que constitue la mort d'un enfant : c'est totalement satisfait par la rédaction de l'article additionnel. La deuxième était de porter ce délai bien au-delà des douze jours : pourquoi en effet se limiter ?

**M. Bernard Perrut.** Cet amendement est en accord avec les propos que j'ai tenus un peu plus tôt sur la prise en compte des besoins d'un père ou d'une mère ayant perdu son enfant. La solidarité peut-elle se limiter ? Je ne le pense pas ! Quelle que soit la taille de l'entreprise, le don de RTT permet d'exprimer sa solidarité avec une famille dans une souffrance totale : comment pourrions-nous rejeter un tel amendement ? L'aspect humain doit primer ! Bien sûr que les entreprises sont différentes : ce ne sera peut-être pas envisageable dans les petites entreprises, mais si c'est possible dans une entreprise plus grande, pourquoi ne pas faire preuve de solidarité avec la maman et le papa éplorés dans ces moments difficiles ?

**M. François Ruffin.** Je comprends l'intention ; il faut trouver des aménagements pour que les gens vivent cela le mieux possible. En même temps, cela donne l'impression de vouloir remplacer une solidarité nationale par une solidarité entreprise par entreprise. Imaginez que l'on ait fait pareil avec le congé maternité : au lieu d'un dispositif national présentant des garanties pour toutes les femmes du pays, le congé maternité aurait été soumis à la bonne volonté des salariés de chaque entreprise !

En une telle circonstance, le congé de deuil ne doit pas être payé par l'entreprise : il doit s'agir d'un dispositif national, sur le modèle du congé maternité. Même si je comprends l'intention, un découpage entreprise par entreprise ne peut pas remplacer la solidarité nationale.

*La commission adopte l'amendement.*

*Articles additionnels après l'article unique*

*Elle examine ensuite les amendements AS2 et AS3 de M. François Ruffin, qui peuvent faire l'objet d'une présentation groupée.*

**M. François Ruffin.** L'amendement AS2 a pour objet la remise d'un rapport. N'étant pas membre de votre commission, je n'ai pas pris part au vote mais je pense qu'il y a une confusion. Chacun ici a cru ajouter des jours de RTT à ceux déjà prévus dans l'article de la proposition de loi ; or, en l'occurrence,

l'amendement adopté se substitue à cet article. Je pense que ce n'est pas ce que les élus de la commission ont voulu voter.

Je veux remercier le rapporteur pour sa proposition de loi : même si elle est insuffisante, elle ouvre la porte à une vraie réflexion sur ce que doit être un congé de deuil, lequel doit être aménagé. Le travail peut apparaître comme une contrainte mais il peut aussi, selon les cas, aider à se reconstruire. La réflexion doit être plus large que le simple passage de cinq à douze jours ou le couperet de l'âge de la majorité.

Par ailleurs, l'amendement AS3 concerne les commerçants, les autoentrepreneurs et les agriculteurs : qu'advient-il d'eux dans ce cadre ? Comment pourront-ils bénéficier de ce nouveau droit ?

**M. le rapporteur.** Je suis défavorable à ces amendements parce que c'est au Parlement de conduire la politique de la nation : ce n'est pas au Gouvernement de faire des études et de nous faire des propositions. Je suis très attaché à la mission parlementaire.

**Mme Sereine Mauborgne.** Je trouve très intéressant l'amendement AS2 de M. Ruffin, qui se demande si un jeune majeur n'est pas encore l'enfant de ses parents, au même titre qu'un mineur. Cette question peut se discuter au sein des branches. Toutefois, la durée d'un mois pour remettre un rapport est un peu courte, raison pour laquelle je ne suis pas favorable à cet amendement.

**M. François Ruffin.** Je n'ai pas insisté sur cette demande de rapport. Je m'interroge surtout sur les agriculteurs, les commerçants, les artisans. Ce droit ne leur sera pas accordé, n'est-ce pas ?

**M. le rapporteur.** Cette question dépasse le cadre de ce texte !

*La commission rejette successivement les amendements.*

### **Titre**

*La commission examine l'amendement AS7 de Mme Michèle de Vaucouleurs.*

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** Le présent amendement a pour objet de rédiger ainsi le titre de la proposition de loi : « Visant à modifier les modalités de congé de deuil pour le décès d'un enfant », que ce dernier soit mineur ou majeur.

**M. le rapporteur.** Cela ne me dérangerait pas de changer l'intitulé de cette proposition de loi, mais la fin de votre titre pose problème : alors que je visais les enfants mineurs ou à charge, vous ciblez les enfants d'une manière générale. Avis défavorable.

**Mme Michèle de Vaucouleurs.** Je maintiens cet amendement car il renvoie à une discussion qui peut avoir lieu au sein des branches. Celles-ci devraient du

reste remettre à plat les modalités générales des congés familiaux. Je maintiens donc cet amendement, même si je n'en fais pas un point très important.

*La commission **adopte** l'amendement et le titre est **ainsi rédigé**.*

*Enfin, elle **adopte** l'ensemble de la proposition de loi **modifiée**.*

\*

\* \*

*La commission des affaires sociales a adopté la proposition de loi. En conséquence, elle demande à l'Assemblée nationale d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport (<http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/ta-commission/r2611-a0.pdf>).*





## 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, et **Mme Anne-Laure Boutounet**, chargée de mission
- **Le Sourire de Lucie – Mme Pascaline Meyer**, présidente, et **Mme Marguerite Malaquin**, membre actif
- **UNSA – Mme Martine Vignau**, secrétaire nationale
- **Association Jonathan Pierres Vivantes – Mme Marie Boës**, présidente, **Mme Marguerite-Marie Brocas**, vice-présidente de l’association départementale de Paris, et **Mme Martine Moreau**, présidente de l’antenne départementale de l’Essonne

Par ailleurs, plusieurs organisations ont soumis une contribution écrite.

- **Organisations syndicales :**
  - **Force ouvrière (FO)**
  - **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
- **Organisations patronales :**
  - **Mouvement des entreprises de France (MEDEF) (\*)**
  - **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.**

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

*(\*) Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le répertoire de la Haute Autorité de transparence pour la vie publique s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale*

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

<b>Proposition de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
<i>Article</i> 1 <sup>er</sup>	Code du travail	L. 3142-4
2	Code du travail	Intitulé du paragraphe 3 de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie
2	Code du travail	L. 1225-65-1