



N° 3374

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 septembre 2020.

PROPOSITION DE LOI

*visant à étendre le congé pour évènement familial
au décès d'un grand-parent,*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution
d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Bernard PERRUT, Emmanuelle ANTHOINE, Valérie BAZIN-MALGRAS,
Sandrine BOËLLE, Sylvie BOUCHET BELLECOURT, Bernard BROCHAND,
Fabrice BRUN, Dino CINIERI, Éric CIOTTI, Éric DIARD, Claude de GANAY,
Virginie DUBY-MULLER, Jean-Jacques GAULTIER, Philippe GOSSELIN,
Michel HERBILLON, Brigitte KUSTER, Éric PAUGET, Bérengère POLETTI,
Alain RAMADIER, Robin REDA, Jean-Luc REITZER, Vincent ROLLAND,
Laurence TRASTOUR-ISNART, Pierre VATIN, Arnaud VIALA, Michel
VIALAY, Jean-Pierre VIGIER, Stéphane VIRY,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Depuis 1978, l'article L. 3142-1 du code du travail accorde à chaque salarié, outre les congés annuels nécessaires au repos, des jours de congés pour les évènements familiaux.

Ces périodes de congé doivent permettre aux salariés de faire face, dans de meilleures conditions, aux évènements les plus marquants de leur vie personnelle : mariage, naissance d'un enfant ou décès d'un proche.

Ces congés poursuivent, de ce point de vue, une double finalité : ils donnent du temps aux salariés pour gérer les problèmes matériels qu'ils rencontrent dans ces circonstances ; et, en les libérant pendant quelques jours de leurs contraintes professionnelles, ils les aident à traverser plus facilement ces évènements.

Ce droit à congé, octroyé « sur justification », ne requiert aucune condition d'ancienneté et doit être pris au cours d'une période « raisonnable » où l'évènement se produit. Assimilé à un temps de travail effectif, le temps d'absence correspondant au congé pour évènement familial n'entraîne aucune perte de rémunération pour le salarié et est également sans incidence sur la détermination de ses droits à congés payés.

S'il convient de préciser que la prise du congé pour évènement familial n'est qu'une faculté reconnue au salarié, et non une obligation, ces jours de repos sont d'autant plus essentiels lors d'un décès, où la perte d'un être cher constitue une épreuve difficile, tant sur le plan émotionnel que sur celui de l'organisation pratique des funérailles.

La perte d'un membre de sa famille est sans doute la plus douloureuse épreuve que nous pouvons rencontrer au cours de notre vie. Elle est d'abord un choc, une sidération. Puis vient le temps du deuil et de la reconstruction.

Ainsi, aux termes de l'article L. 3142-4, le salarié dispose de :

– cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq 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 vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;

– 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.

Sans vouloir nier la force des liens qui peut être amenée à varier selon les degrés de proximité entre les membres d'une même famille, la dimension nucléaire qui semble prédominer la rédaction actuelle de cet article apparaît méconnaître une évolution manifeste de la société : le rapprochement entre petits-enfants et grands-parents.

En effet, avec l'évolution démographique qui combine allongement de la vie et chute de la fécondité, les structures familiales changent et le nombre de générations qui vivent en même temps augmente, de sorte que le modèle de famille nombreuse à deux générations, s'étalant de manière horizontale, encore courant dans les années 1950, fait place à une famille resserrée et allongée sur le plan vertical. Les nouveaux grands-parents restent jeunes plus longtemps et continuent d'être actifs, leur permettant d'occuper une place en expansion dans la sphère familiale, en soutien pratique mais aussi émotionnel. Une nouvelle solidarité intergénérationnelle s'installe et désormais, les grands-parents occupent une place privilégiée au sein de la famille, où les liens entre grands-parents et petits-enfants ne cessent de s'intensifier.

Cette relation précieuse laisse une trace indélébile à l'âge adulte.

À ce titre, l'absence de congé actuellement accordé au salarié en cas de décès d'un de ses grands-parents⁽¹⁾ apparaît en décalage avec ce constat et ne permet pas aujourd'hui, à la petite-fille ou au petit-fils, de faire face convenablement au décès de son grand-père ou de sa grand-mère, auquel il est très attaché, et qu'il a même pu accompagner dans sa période de dépendance.

C'est pourquoi, pour disposer du temps nécessaire, les salariés concernés par un tel deuil, et qui viendraient notamment à prendre en charge eux-mêmes l'organisation des funérailles, 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 (subissant dans ce dernier cas les trois jours de carence et les conséquences financières qu'ils impliquent).

⁽¹⁾ Hors convention collective qui applique des avantages supérieurs aux minimas prévus dans le code du travail.

La présente proposition de loi vise à remédier à cette situation, résultat d'une cruelle lacune des textes, avec l'ajout, pour l'ensemble des salariés, du droit à bénéficier de trois jours⁽²⁾ de congés en cas de décès d'un grand-parent : c'est non seulement une question d'égalité mais aussi de dignité et de respect des liens familiaux.

⁽²⁾ A l'instar 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 où un congé inférieur apparaît trop bref pour permettre aux salariés d'accomplir les démarches nécessaires à l'organisation des obsèques en cas de décès d'un proche.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Le 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail est complété par les mots : « , d'un grand-père ou d'une grand-mère ; »

Article 2

Le 5° de l'article L. 3142-4 du code du travail est complété par les mots : « , d'un grand-père ou d'une grand-mère ; »