



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Durée des congés autorisés lors du décès d'un parent proche

Question écrite n° 70

### Texte de la question

M. Guillaume Garot appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la durée des congés autorisés lors du décès d'un parent proche. Le code du travail autorise chaque salarié à prendre des congés dans le cadre d'événements familiaux spécifiques listés à son article L. 3142-1. L'article L. 3142-4 du même code établit des durées minimales de congés pour les salariés. Cette durée peut aller, depuis la loi du 8 juin 2020, jusqu'à huit jours lors du décès d'un enfant de moins de vingt-cinq ans, mais reste limitée à trois jours dans le cadre général du décès d'un proche parent (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur). Cependant lors d'un décès la durée de la préparation des obsèques est souvent supérieure à trois jours. La durée de congés minimale inscrite dans la loi est insuffisante pour se remettre du décès, s'occuper des funérailles et prendre les décisions administratives et financières qui s'imposent. À la charge émotionnelle s'ajoute donc une charge matérielle. Les salariés sont ainsi fréquemment obligés de prendre des jours de congés supplémentaires qui sont déduits de leur nombre total de jours de vacances annuels. Dans ces situations tragiques, permettre aux salariés d'être aux côtés de leur famille pendant tout le temps nécessaire est essentiel. Il souhaite donc connaître les intentions du Gouvernement sur l'augmentation de la durée des congés accordés aux salariés lors du décès d'un parent proche.

### Texte de la réponse

La loi garantit aux salariés le droit à des congés ou autorisations d'absence leur permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Un grand nombre de ces congés a été modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui a souhaité accorder une plus grande place à la négociation collective. De ce fait, certains de ces congés s'articulent désormais autour de dispositions d'ordre public s'imposant en toutes circonstances, de dispositions ouvertes à la négociation collective et de mesures dites supplétives, s'appliquant en l'absence d'accord. Les articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail listent les événements familiaux qui donnent droit à un congé rémunéré par l'employeur et en précisent les durées minimales en deçà desquelles il n'est pas possible de descendre y compris par accord collectif. Ainsi le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée etc.), à un congé au minimum de : - 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ; - 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; - 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou de 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 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 25 ans à sa charge effective et permanente ; - 1 jour pour le mariage d'un enfant ; - 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; - 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer. La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 a amélioré les droits des salariés et l'accompagnement des familles en cas de perte d'un enfant depuis le 1er juillet 2020. En effet, en plus de porter dans certains cas de 5 à 7 jours la durée du congé en cas de décès d'un enfant, cette loi crée un « congé

de deuil » de 8 jours supplémentaires, fractionnable et en partie financé par la Sécurité sociale. Des initiatives d'entreprises formalisées dans un accord collectif, un usage, voire une décision unilatérale de l'employeur ou un accord individuel entre l'intéressé et le salarié peuvent aménager les conditions d'attribution et la durée minimale de ces autorisations d'absence pour événement familial dans un sens plus favorable. Nombreux sont les accords collectifs qui abondent ainsi les congés, voire innovent et prévoient d'autres congés. Tel est le cas, par exemple, du congé pour décès d'un grand-parent qui n'a pas d'existence légale, mais que de nombreuses conventions collectives instituent. Le dialogue social de branche ou d'entreprise est la bonne réponse à ces besoins d'évolution. La négociation entre les partenaires sociaux et les entreprises permet d'adapter les congés pour événements familiaux aux besoins des salariés et à la réalité économique de l'entreprise dans un souci d'équilibre.

## Données clés

**Auteur :** [M. Guillaume Garot](#)

**Circonscription :** Mayenne (1<sup>re</sup> circonscription) - Socialistes et apparentés (membre de l'intergroupe NUPES)

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 70

**Rubrique :** Mort et décès

**Ministère interrogé :** Travail, plein emploi et insertion

**Ministère attributaire :** Travail, plein emploi et insertion

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [12 juillet 2022](#), page 3431

**Réponse publiée au JO le :** [20 septembre 2022](#), page 4144