



N° 3923

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958  
TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 novembre 2011.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *tendant à allonger les **congés exceptionnels** accordés aux salariés lors du **décès** d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent proche,*

PAR Mme Michèle DELAUNAY,

Députée.

---

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 3793.



## SOMMAIRE

|   | Pages |
|---|-------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....   | 5     |
| <b>I.- LE RÉGIME ACTUEL DES CONGÉS POUR DÉCÈS EN FRANCE</b> .....   | 7     |
| A. DES CONGÉS D'UNE DURÉE VARIABLE MAIS COURTE DEMEURANT À LA<br>CHARGE DE L'EMPLOYEUR.....   | 7     |
| B. UN NOMBRE INSUFFISANT DE JOURS DE CONGÉ POUR DÉCÈS .....   | 8     |
| <b>II.- LES CONGÉS POUR DÉCÈS D'UN PROCHE PARENT EN EUROPE</b> .....  | 9     |
| A. LES DEUX CATÉGORIES DE CONGÉS POUR DÉCÈS AU ROYAUME-UNI .....  | 9     |
| B. LE CONGÉ EXCEPTIONNEL POUR DÉCÈS EN ALLEMAGNE.....   | 9     |
| C. L'AUTORISATION D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR DÉCÈS EN<br>ESPAGNE.....  | 10    |
| D. L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR URGENCE FAMILIALE EN SUÈDE .....   | 10    |
| <b>TRAVAUX DE LA COMMISSION</b> .....   | 13    |
| <b>I.- DISCUSSION GÉNÉRALE</b> .....  | 13    |
| <b>II.- EXAMEN DES ARTICLES</b> .....   | 17    |
| <i>Article 1<sup>er</sup></i> : Allongement de la durée des congés accordés aux salariés en<br>cas de décès d'un proche parent..... | 17    |
| <i>Article 2</i> : Gage.....  | 20    |
| <i>Titre de la proposition de loi</i> .....   | 21    |
| <b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....   | 23    |
| <b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION</b> .....   | 25    |
| <b>ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES</b> .....  | 27    |



## INTRODUCTION

La présente proposition de loi vise à allonger la durée des congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche parent, qu'il s'agisse d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant. En effet, en principe, la durée de ces congés ne peut excéder deux jours, ce qui apparaît insuffisant, au vu des nombreuses démarches à accomplir lors d'un décès, alors même que la perte d'un parent et, en particulier, d'un enfant constitue une terrible épreuve pour les familles.

Ce texte comporte deux articles, le premier modifiant les dispositions du code du travail relatives à ces congés, et le second prévoyant, pour des raisons procédurales, un gage.

Le constat d'un nécessaire allongement de la durée des congés pour décès semble partagé par un grand nombre de députés, membres de différents groupes politiques, comme en témoigne la proposition de loi de M. Jean-Charles Taugourdeau tendant à allonger les congés accordés lors du décès d'un enfant, déposée en juin dernier.

Il faut souligner, de plus, que toutes les personnes auditionnées par votre rapporteure, ainsi que la majorité de celles qui lui ont transmis une contribution écrite, se sont prononcées en faveur du dispositif porté par la présente proposition de loi.



## **I.- LE RÉGIME ACTUEL DES CONGÉS POUR DÉCÈS EN FRANCE**

Les congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche parent se caractérisent, aujourd'hui, par une durée variable mais courte. Dans tous les cas, ils demeurent à la charge de l'employeur.

### **A. DES CONGÉS D'UNE DURÉE VARIABLE MAIS COURTE DEMEURANT À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR**

Le nombre de jours d'autorisation d'absence octroyés aux salariés pour le décès d'un proche parent varie selon le membre de la famille concerné. L'article L. 3142-1 du code du travail prévoit un congé d'une durée :

– de deux jours en cas de perte d'un enfant, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;

– d'une journée en cas de perte du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Quel que soit le lien de parenté entre le salarié et la personne décédée, la durée légale du congé se trouve donc limitée à deux jours.

Il faut noter, par ailleurs, qu'au titre de cet article, les salariés ne bénéficient pas de jours de congé en cas de décès de leur concubin, les dispositions relatives aux conjoints et aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) ne leur étant pas applicables. Toutefois, certaines conventions collectives accordent aux salariés des jours de congés en cas de perte de leur concubin.

Selon l'article L. 3142-2 du code du travail, les jours d'absence octroyés au titre du décès d'un proche parent n'entraînent pas de réduction de la rémunération du salarié et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Les congés pour décès demeurent, par conséquent, à la charge de l'employeur.

Selon la direction générale du travail (DGT), ces congés ne s'accompagnant d'une indemnisation publique, il n'existe pas d'évaluation du nombre de jours d'autorisation d'absence pris par les salariés pour décès d'un proche parent et de leur coût global pour les entreprises.

## **B. UN NOMBRE INSUFFISANT DE JOURS DE CONGÉ POUR DÉCÈS**

De l'avis général des personnes contactées par votre rapporteure, le nombre de jours de congé prévus actuellement par la loi se révèle insuffisant.

En effet, en pratique, il s'avère difficile de mener à bien, en deux jours au plus, l'ensemble des démarches à accomplir lors du décès de son enfant, de son conjoint ou de l'un de ses parents, surtout lorsqu'il ne résidait pas dans la même région, qu'il s'agisse de l'organisation des obsèques ou des formalités administratives.

Cette situation contraint donc les salariés à utiliser leurs quotas de congés annuels et, lorsqu'ils ne réussissent pas à s'entendre avec leur employeur ou avec leurs collègues, peut les conduire à solliciter de leur médecin un arrêt de travail, ce qui n'est pas satisfaisant.

Il faut rappeler, de surcroît, que les salariés bénéficient de quatre jours de congé pour leur mariage, soit le double de ce qui est accordé en cas de décès d'un enfant, ce qui paraît peu acceptable en termes de hiérarchie des événements de la vie.

Pour ces raisons, certaines conventions collectives octroient aux salariés des journées supplémentaires de congé au titre du décès d'un de leur proche parent, comme le rappelle la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) dans la contribution écrite qu'elle a transmise à votre rapporteure.

D'après la direction générale du travail, environ 9,5 millions de salariés bénéficieraient ainsi de l'application de conventions collectives plus généreuses en matière de congés pour décès, accordant, en général, de trois à cinq jours pour le décès d'un conjoint.

Ces dispositions conventionnelles plus favorables ne concernent pas, cependant, l'ensemble des salariés et, en particulier, ceux travaillant dans les petites entreprises. Or, comme l'affirme la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) dans la contribution écrite qu'elle a envoyée à votre rapporteure, tous les salariés devraient bénéficier des mêmes droits dans le moment difficile que constitue la perte d'un proche parent.

## **II.- LES CONGÉS POUR DÉCÈS D'UN PROCHE PARENT EN EUROPE**

Afin d'enrichir les débats du Parlement, votre rapporteure a souhaité connaître la législation relative aux congés pour décès d'un proche parent dans différents pays européens et remercie les services des ambassades françaises dans les pays concernés pour la qualité et la rapidité de leurs réponses.

### **A. LES DEUX CATÉGORIES DE CONGÉS POUR DÉCÈS AU ROYAUME-UNI**

Au Royaume-Uni, il existe deux catégories de congés accordés aux salariés en cas de décès d'un membre de leur famille, qui, dans les deux cas, ne sont pas rémunérés, sauf pour les salariés agricoles. D'une manière générale et à l'instar de nombreuses autres règles de droit du travail, les conditions de recours à ces congés sont précisées dans le contrat de travail de chaque salarié.

Tout d'abord, les salariés bénéficient de jours de congé pour les personnes dites « dépendantes », à savoir les membres de leur famille qui sont à leur charge ou qui vivent dans leur foyer, qu'il s'agisse de leur partenaire, d'un enfant, d'un ascendant ou de tout autre parent. Le décès d'un proche parent ouvre droit à ces jours de congé, dont il faut rappeler qu'ils ne sont pas, en principe, rémunérés.

Ce droit n'est pas subordonné à une condition d'ancienneté du salarié dans l'entreprise et, si ce dernier doit avertir au plus tôt son employeur, aucun formalisme particulier n'est imposé. Le nombre de jours de congés que peut prendre le salarié n'est pas déterminé par la loi mais par son contrat de travail.

Les salariés agricoles bénéficient d'un régime spécial : ils disposent de jours de congé payés par l'employeur en cas de décès d'un proche parent. Lorsqu'un salarié agricole travaillant à temps plein perd un ascendant, un enfant ou son partenaire, il peut s'absenter quatre jours au plus. Lorsqu'il travaille à temps partiel ou qu'il a un lien de parenté moins direct avec la personne décédée (grand-parent, frère ou sœur), il a droit, au minimum, à une journée de congé.

Ensuite, en cas de décès d'un parent, il existe une autre catégorie de congé dit « compassionnel » ou « discrétionnaire » qui ne constitue pas un droit mais que l'employeur peut accorder au salarié pour lui permettre, en particulier, d'assister aux obsèques de personnes qui ne sont pas considérées comme « dépendantes ». Le droit au bénéfice de ce congé est prévu par le contrat de travail.

### **B. LE CONGÉ EXCEPTIONNEL POUR DÉCÈS EN ALLEMAGNE**

En Allemagne, les salariés bénéficient de jours de congé exceptionnel pour certains événements familiaux, tels que leur mariage, la naissance d'un enfant ou la perte d'un proche parent. Dans ce dernier cas, seul le décès d'un ascendant, d'un enfant, d'un frère, d'une sœur, du partenaire ou d'un parent qui a vécu au sein du foyer ouvre droit à ces jours de congé.

Le congé exceptionnel n'entraîne de réduction ni de la rémunération ni des droits à congés payés annuels du salarié : il s'agit donc d'un congé rémunéré par l'employeur.

Sans être inscrit dans la loi, le droit au congé exceptionnel repose sur l'article 616 du code civil allemand, qui prévoit qu'un salarié ne voit pas sa rémunération réduite, lorsqu'il se trouve empêché de travailler pour une courte durée, en raison d'un événement le concernant mais dont il n'est pas responsable. Selon le Tribunal fédéral du travail, cet article s'interprète comme ouvrant droit à des jours de congé exceptionnel en cas de perte d'un proche parent.

Le nombre de jours d'autorisation d'absence accordés aux salariés est déterminé soit par des conventions collectives soit par des accords d'entreprise, et varie donc selon les entreprises. En général, il est compris entre un et trois jours mais peut atteindre une semaine.

### **C. L'AUTORISATION D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR DÉCÈS EN ESPAGNE**

En Espagne, l'article 37-3 b du statut 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.

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 comporte 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 cette autorisation d'absence pour décès, le salarié doit informer préalablement son entreprise et apporter des justificatifs ensuite. Il s'agit d'un congé rémunéré par l'employeur.

### **D. L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR URGENCE FAMILIALE EN SUÈDE**

En Suède, une loi datant de 1998 dispose que tout salarié bénéficie d'une autorisation d'absence en cas d'urgence familiale essentielle, telle qu'un accident ou un décès. Les modalités d'application de ce droit à congé sont définies par les conventions collectives qui constituent, dans ce pays, le fondement normatif d'une part considérable du droit du travail.

Dans le secteur public, en cas de décès d'un proche parent (enfant, partenaire, ascendant, grand-parent, petit-enfant), les conventions collectives accordent aux agents, sur justification, le droit de s'absenter jusqu'à dix jours de leur poste de travail et prévoient une indemnisation à 100 % de la perte de salaire par l'employeur.

Dans le secteur privé, les règles applicables à ce droit à congé pour décès seraient proches de celles du secteur public mais variables selon les conventions collectives.

Le congé pour décès a connu des modifications législatives récentes. En effet, une loi de janvier 2011 a simplifié les justificatifs à fournir aux employeurs pour les parents qui perdent un enfant mineur. De plus, s'ils le souhaitent, les deux parents peuvent prendre, simultanément, dix jours de congés au cours du mois qui suit le décès de leur enfant.



## TRAVAUX DE LA COMMISSION

### I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

*La Commission examine, sur le rapport de Mme Michèle Delaunay, la présente proposition de loi au cours de sa séance du mercredi 9 novembre 2011.*

*Un débat suit l'exposé de la rapporteure.*

**M. Georges Colombier.** Cette proposition de loi vise à allonger la durée des congés pour décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent proche. Ayant été cosignataire de la proposition de loi élaborée par notre collègue Jean-Charles Taugourdeau, je suis favorable à l'octroi d'un congé exceptionnel de cinq jours pour la perte d'un enfant et, avec Jean-Charles Taugourdeau et Edwige Antier, j'ai présenté un amendement en ce sens. En revanche, quel que soit leur intérêt, les autres dispositions me semblent exiger des entreprises un effort non négligeable en cette période de crise. Je ne suis donc pas favorable à l'allongement des congés pour le décès du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, et d'un frère ou d'une sœur, mineurs ou majeurs.

**M. Christian Paul.** La proposition de loi de notre collègue Michèle Delaunay souligne les insuffisances du droit actuel ; à l'évidence, on ne peut se satisfaire d'un congé limité à un ou deux jours. Le groupe SRC soutient donc totalement ce texte. Avec cette proposition de loi, nous invitons notre Commission et l'Assemblée nationale à prendre une mesure d'humanité. En tant que communauté humaine, l'entreprise doit, sans s'en remettre au pouvoir discrétionnaire de sa hiérarchie, se montrer capable de prendre en charge collectivement un soutien indispensable à ses salariés éprouvés par un deuil. L'ensemble des groupes politiques de notre Commission en sont, je crois, convaincus. Il reste que, comme pour la proposition d'Alain Vidalies, nous nous expliquons mal qu'on affiche de bonnes intentions, puis qu'on renonce à les concrétiser lorsque l'occasion en est offerte.

Si cette proposition de loi était adoptée, elle viendrait compléter l'institution du congé pour enfant malade. Un bilan de ce congé pourrait du reste être réalisé aujourd'hui. Même si ce dispositif n'est peut-être pas totalement satisfaisant, il a eu le mérite de permettre aux parents d'enfants malades d'accompagner ceux-ci – je rappelle qu'à l'époque, des parents confrontés à cette épreuve avaient été licenciés.

Nous ne comprendrions pas que cette proposition de loi, porteuse d'une forte mesure d'humanité et à laquelle nous sommes très attachés, ne bénéficie pas d'un vote favorable de la majorité de notre Assemblée.

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** Lorsque j'ai déposé ma proposition de loi n° 3567 tendant à allonger les congés exceptionnels accordés lors du décès

d'un enfant, ma démarche était d'abord de provoquer une prise de conscience. J'avais trouvé particulièrement choquant que, alors que la naissance d'un enfant donne droit entre autres à un congé de deux semaines pour les pères, son décès n'ouvre droit qu'à un congé de deux jours.

En revanche, je m'en étais tenu au seul congé pour décès d'un enfant. Mon propos était, en effet, d'amorcer le dialogue social nécessaire entre les organisations professionnelles et syndicales dans le cadre de la négociation des conventions collectives.

**Mme la rapporteure.** Venant de collègues si soucieux de la préservation des liens familiaux et affectifs, ces interventions me surprennent.

Monsieur Colombier, vous qui refusez d'élargir cette extension des congés légaux aux décès du conjoint, du père et de la mère, pensez-vous, très honnêtement, qu'un seul jour de congé suffit au mari ou à l'épouse dont le conjoint meurt d'une longue maladie ?

Croyez-vous, chers collègues, qu'un seul jour peut suffire à quelqu'un qui perd son père ou sa mère, qu'il aura préalablement accompagné et qui ne résidait pas forcément dans la même ville que lui ?

Dans ma pratique professionnelle, j'ai dû accompagner des personnes qui mouraient – essentiellement des adultes. Je puis en connaissance de cause vous assurer que, lorsqu'il n'y avait pas de dialogue possible avec l'employeur – ce qui arrive parfois –, le médecin prescrivait un arrêt maladie aux enfants ou aux parents. Dans ces cas, ce sont les comptes sociaux, et non les employeurs, qui prennent en charge cet arrêt de travail. Dans d'autres cas, l'employeur trouve un arrangement pour continuer à payer son employé. Cette situation totalement hypocrite n'honore pas notre législation.

Le président de la Commission le sait, je suis favorable à un consensus issu d'une écoute mutuelle. Je l'ai montré lors de l'examen de la proposition de loi sur le bisphénol A. Mais comment pouvez-vous refuser d'accroître la durée du congé légal – quitte à discuter l'ampleur de cet allongement – pour la mort d'un conjoint ou d'un parent ?

Monsieur Taugourdeau, comment pouvez-vous assimiler la perte d'un enfant mineur, à la suite d'un accident par exemple, à celle d'un enfant majeur qui a pu quitter depuis longtemps sa famille pour vivre sa propre vie ? La durée de dix jours dans le premier cas au lieu de cinq pour un enfant majeur doit s'imposer à nous. Il y a le temps du deuil, mais il faut aussi reprendre une vie familiale normale, envoyer de nouveau à l'école les petits frères et les petites sœurs... Au lieu de s'en remettre à la bonne volonté du médecin, de l'employeur ou des collègues, il faut traiter la situation par la loi pour garantir à tous les salariés un traitement uniforme.

**M. Georges Colombier.** Madame la rapporteure, si vous avez le droit de parler comme vous l'avez fait, vos propos me font souffrir. J'ai perdu mon père pendant mon service militaire en Algérie, et ma mère alors que j'étais salarié – j'ai travaillé vingt-huit ans dans l'industrie – et délégué du personnel – je militais à Force ouvrière. Je connais bien ce dont vous parlez, pour l'avoir vécu. Comme vous, j'ai un cœur et ce cœur parle aussi fort que le vôtre. Mais nous devons aussi tenir compte de la situation actuelle des entreprises. Il ne faut pas scier la branche sur laquelle on est assis ; autrement dit, il ne faut pas imposer aux entreprises des obligations qu'elles ne sont malheureusement pas toujours à même de supporter aujourd'hui. Pour autant, je reste solidaire du monde salarié ; je sais ce que signifie de devoir prendre des jours qui ne sont pas forcément offerts par l'entreprise. Cela étant, je suis favorable à ce qu'on porte à cinq jours la durée du congé pour la perte d'un enfant.

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** Madame la rapporteure, je propose, non pas de ramener à cinq jours le congé pour le décès d'un enfant mais, partant de la situation actuelle, de le porter à cinq jours, afin d'amorcer un dialogue social dans l'entreprise. Le groupe SRC ne peut se déclarer hostile à une telle démarche ! Ce dialogue est nécessaire. Laissons les partenaires sociaux traiter la question.

Il appartient aussi à chaque employeur – j'ai dû le faire moi-même – de donner le nombre de jours nécessaires avant le décès d'un proche souffrant d'une longue maladie, ou après un décès subit, lorsque le salarié a du mal à s'en remettre. Les chefs d'entreprise aussi ont un cœur !

**M. Vincent Descoeur.** Si je souscris à l'amendement présenté par notre collègue Jean-Charles Taugourdeau – qui tend en effet à augmenter le nombre de jours de congés en cas de décès d'un enfant –, je regrette, à titre personnel, qu'on n' imagine pas que le décès du conjoint ou des parents puisse donner lieu à une augmentation du nombre de jours de congé. Une durée de trois jours me paraîtrait raisonnable dans ces cas.

**Mme la rapporteure.** Monsieur Colombier, je n'ai évoqué que la question du congé pour le décès du conjoint. Je n'ai pas non plus prétendu au monopole du cœur ; j'ai même rendu hommage aux auteurs de la proposition de loi du groupe UMP et je reconnais que, dans de nombreuses occasions, vous avez fait preuve de cœur : ainsi avec la proposition de loi relative à l'accompagnement des personnes en fin de vie, que nous avons votée à l'unanimité. Ne me faites donc pas un mauvais procès. Nous avons tous approché ou partagé des situations de ce type.

Monsieur Taugourdeau, c'est à votre proposition de loi que je compare votre amendement. Elle prévoyait de ne pas traiter à l'identique le cas du décès d'un enfant à charge et celui du décès d'un enfant qui, devenu autonome, a pris quelque distance avec sa famille. Je suis très attachée au maintien de cette distinction.

La disposition proposée n'institue pas une charge si considérable pour les entreprises ! Comme l'a dit notre collègue Georges Colombier, beaucoup d'employeurs ont un cœur. Mais l'objet de ma proposition de loi est de donner quelques facilités à ceux qui n'auraient pas de possibilité de négociation.

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** Madame la rapporteure, vous avez raison, la proposition de loi que j'ai déposée prévoyait un congé de dix jours ; mais je maintiens aujourd'hui que la perte d'un enfant jeune adulte, qui n'est plus à charge, est aussi dramatique que celle d'un enfant plus jeune.

Je serai en revanche d'accord avec vous pour juger que la réussite économique d'une entreprise ne dépend pas de l'absence ponctuelle d'un salarié en raison du décès d'un proche.

**Mme la rapporteure.** Nous sommes donc finalement d'accord sur l'essentiel. Ne pourrions-nous pas arriver à concrétiser cet accord sur les dispositions les plus significatives de ce texte ?

## II.- EXAMEN DES ARTICLES

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

(article L. 3142-1 du code du travail)

#### **Allongement de la durée des congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche parent**

Le présent article vise à allonger la durée des congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche parent.

Pour mémoire, en vertu de l'article L. 3142-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour certains événements familiaux, tels que son mariage, la naissance d'un de ses enfants et le décès d'un de ses proches parents. La durée légale du congé varie selon l'événement le justifiant mais, dans tous les cas, aux termes de l'article L. 3142-2 du même code, il s'agit d'un congé rémunéré par l'employeur.

Ces congés ont une origine ancienne : ils ont été négociés par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, qui a été repris par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

#### **1. Des congés pour décès aujourd'hui trop courts**

L'article L. 3142-1 du code du travail prévoit que, sur justification, tout salarié se voit accorder un congé d'une durée :

– de deux jours pour le décès d'un de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;

– d'une journée pour le décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur.

Alors que la perte d'un parent et, en particulier, d'un enfant constitue une épreuve douloureuse, les familles doivent accomplir de nombreuses démarches lors d'un décès, telles que l'organisation des obsèques ou des formalités administratives. Or, le nombre de jours d'absence octroyés, deux au plus, apparaît manifestement insuffisant pour remplir ces obligations, surtout si la personne décédée résidait dans une autre région.

Par comparaison, un salarié dispose de quatre jours de congé pour son mariage, soit deux de plus qu'en cas de décès de son conjoint ou de son enfant, qui constituent des ruptures familiales majeures, alors qu'il s'agit d'un événement heureux et souvent prévu très en avance.

Pour votre rapporteure, le législateur se doit de rééquilibrer cette situation. Comme le souligne la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) dans la contribution écrite qu'elle a transmis à votre rapporteure, il est important de faciliter la conciliation des temps de vie tant dans les moments de bonheur que dans ceux de malheur. Si l'octroi de jours de congé supplémentaires n'atténuera pas la douleur des familles, il allégera leurs contraintes matérielles, leur permettant de mieux faire face aux conséquences d'une disparition.

La durée restreinte des congés pour décès oblige aujourd'hui, de plus, les salariés à utiliser leurs quotas de congés annuels, et peut même en conduire certains, lorsqu'aucune solution n'a pu être trouvée, à solliciter de leur médecin un arrêt de travail, une pratique coûteuse pour la sécurité sociale.

## **2. L'allongement proposé de la durée des congés pour décès**

Le présent article vise donc à allonger la durée des congés accordés aux salariés en cas de décès d'un proche parent, en modifiant l'article L. 3142-1 du code du travail. Pour votre rapporteure, il ne s'agit pas de se substituer à la négociation des partenaires sociaux, mais d'améliorer les droits légaux à congé applicables à l'ensemble des salariés.

Le 1<sup>o</sup> du présent article propose une nouvelle rédaction du quatrième alinéa de l'article L. 3142-1, qui prévoirait que le salarié bénéficie d'un congé de « *cinq jours pour le décès d'un enfant et de dix jours pour le décès d'un enfant à charge* », contre deux aujourd'hui. Au-delà de l'allongement de la durée actuelle du congé, serait ainsi créée une distinction entre le décès d'un enfant à charge et le décès d'un enfant déjà indépendant, le premier donnant lieu à une autorisation d'absence de dix jours et le second de cinq jours.

La notion de parent ayant un enfant à charge s'entend, tant en droit fiscal qu'en matière de prestations familiales, comme celle d'un parent assurant, à titre principal, l'entretien effectif et permanent de son enfant. Selon l'article 194 du code général des impôts, en cas de garde alternée, les enfants mineurs sont réputés être à la charge égale des deux parents.

Le 2<sup>o</sup> du présent article modifie le cinquième alinéa de l'article L. 3142-1, pour porter à cinq jours la durée du congé en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS), contre deux actuellement.

Le 3<sup>o</sup> du présent article propose une nouvelle rédaction du septième alinéa de l'article L. 3142-1, qui instaurerait une autorisation d'absence de « *cinq jours pour le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur mineur* » du salarié. Aujourd'hui, la durée du congé accordé en cas de décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur d'un salarié est limitée à une journée et la condition de minorité du frère ou de la sœur décédé n'est pas prise en compte.

Le 4<sup>o</sup> du présent article crée un huitième alinéa à l'article L. 3142-1, qui prévoirait un congé de « *trois jours pour le décès du beau-père, de la belle-mère,*

d'un frère ou d'une sœur majeur» du salarié. Actuellement, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence d'une journée en cas de décès de leur beau-père, de leur belle-mère, de leur frère ou de leur sœur, la condition de majorité du frère ou de la sœur décédé n'étant pas prise en compte.

Le tableau présenté ci-dessous compare les durées actuelle et proposée par le présent article des congés pour décès d'un parent.

*Comparaison des durées actuelle et proposée des congés pour décès d'un parent*

|  | Durée actuelle du congé | Durée proposée du congé  |
|--|-------------------------|--|
| Décès d'un enfant                          | 2 jours                 | – 10 jours pour un enfant à charge<br>– 5 jours dans les autres cas    |
| Décès du conjoint ou du partenaire de PACS | 2 jours                 | 5 jours  |
| Décès du père ou de la mère                | 1 journée               | 5 jours  |
| Décès du frère ou de la sœur               | 1 journée               | – 5 jours s'il s'agit d'un mineur<br>– 3 jours s'il s'agit d'un majeur |
| Décès du beau-père ou de la belle-mère     | 1 journée               | 3 jours  |

\*

*La Commission examine l'amendement de rédaction globale AS 1 de M. Jean-Charles Taugourdeau, faisant l'objet des sous-amendements AS 6, AS 7 et AS 8 de la rapporteure.*

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** J'ai déjà présenté mon amendement.

**Mme la rapporteure.** Renoncer à une proposition de loi déposée en juin dernier seulement me semble très regrettable, d'autant que la crise n'était alors pas moins grave qu'aujourd'hui. Le sous-amendement AS 6 vise à conserver un congé d'une durée de dix jours pour le décès d'un enfant mineur ou majeur à charge. Je préfère bien sûr une extension à cinq jours de la durée du congé à une absence d'extension. Je souhaite aussi que nous fassions un geste en cas de décès du conjoint ou de l'un des parents.

*La commission rejette le sous-amendement AS 6.*

**Mme la rapporteure.** Mon sous-amendement AS 7, qui porte à trois jours la durée légale du congé en cas de décès du conjoint, au lieu de deux jours actuellement, procède de notre souhait insistant d'aller vers des congés légaux plus longs.

*La Commission adopte le sous-amendement AS 7.*

**Mme la rapporteure.** Mon sous-amendement AS 8 vise à porter à trois jours le congé légal en cas de décès du père ou de la mère, la durée du congé légal en cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur restant fixée à un jour. La portée de l'amendement est d'une immense modestie !

*La Commission rejette le sous-amendement AS 8.*

**Mme la rapporteure.** C'est incroyable !

**M. Rémi Delatte.** L'amendement prêtait à confusion quant au maintien de la durée actuelle du congé en cas de décès d'un beau parent ou d'un frère ou d'une sœur.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Le vote a eu lieu. Je ne peux demander à la Commission de le renouveler. Nous pourrons y revenir lors du débat en séance publique.

*La Commission adopte alors l'amendement AS 1 modifié.*

*L'article 1<sup>er</sup> est ainsi rédigé.*

*En conséquence, les amendements AS 3 et AS 4 de la rapporteure tombent.*

## *Article 2*

### **Gage**

Ce gage de « charges » constitue une disposition procédurale usuelle qui conditionne la recevabilité initiale d'une proposition de loi par le Bureau de l'Assemblée nationale.

Dans les faits, la présente proposition de loi n'engendrera aucune dépense supplémentaire pour les finances publiques et sociales, les congés pour décès demeurant toujours à la charge de l'employeur.

Votre rapporteure propose donc la suppression de cet article.

\*

*La Commission examine l'amendement AS 5 de la rapporteure.*

**Mme la rapporteure.** Par cet amendement, je vous propose de supprimer le gage que j'avais prévu pour des raisons de procédure. Comme je l'ai dit, les dispositions adoptées ne grèvent ni les finances publiques ni les finances sociales.

*La Commission adopte l'amendement AS 5.*

L'article 2 est ainsi **supprimé**.

\*

*Titre de la proposition de loi*

*La Commission examine l'amendement AS 2 de M. Jean-Charles Taugourdeau.*

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** C'est un amendement de coordination avec mon amendement AS 1.

**M. Vincent Descoeur.** Après l'adoption d'un sous-amendement, le titre proposé ne convient pas.

**Mme la rapporteure.** Nous adapterons le titre de la proposition de loi en séance publique.

**M. Jean-Charles Taugourdeau.** Je le retire.

*L'amendement AS 2 est retiré.*

*La Commission adopte alors l'ensemble de la proposition de loi **modifiée**.*

**En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.**



## TABLEAU COMPARATIF

| Dispositions en vigueur   | Texte de la proposition de loi  | Texte de la Commission  |
|---|---|---|
| Code du travail   | <p><b>Proposition de loi tendant à allonger les congés exceptionnels accordés aux salariés lors du décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent proche</b></p> | <p><b>Proposition de loi tendant à allonger les congés exceptionnels accordés aux salariés lors du décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent proche</b></p> |
|   | Article 1 <sup>er</sup>   | Article 1 <sup>er</sup>   |
|   | L'article L. 3142-1 du code du travail est ainsi modifié :  | <i>Les 3° et 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail sont ainsi rédigés :</i>  |
| Art. L. 3142-1. – Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :  | 1° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé :   | Alinéa supprimé   |
| 1° Quatre jours pour son mariage ;  |   |   |
| 2° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ; |   |   |
| 3° Deux jours pour le décès d'un enfant ;   | « 3° Cinq jours pour le décès d'un enfant <u>et de dix jours pour le décès d'un enfant à charge ;</u> »   | « 3° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;   |
|   |   | <b>Amendement AS 1</b>  |
| 4° Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;   | 2° Au cinquième alinéa, le mot : « Deux » est remplacé par le mot : « Cinq » ;  | « 4° <i>Trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;</i> ».  |
| 5° Un jour pour le mariage d'un enfant ;  |   | <b>Sous-amendement AS 7</b>   |
| 6° Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.   | 3° Le septième alinéa est ainsi rédigé :<br>« 6° Cinq jours pour le décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur mineur »                                  | Alinéa supprimé   |
|   | 4° Il est ajouté un huitième alinéa ainsi rédigé :  | Alinéa supprimé   |
|   | « 7° Trois jours pour le décès du   | Alinéa supprimé   |

**Dispositions en vigueur**

---

**Texte de la proposition de loi**

---

beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur majeur ».

**Article 2**

Les charges qui pourraient résulter pour les organismes de sécurité sociale de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la majoration des droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

**Texte de la Commission**

---

**Article 2**

*Supprimé*

**Amendement AS 5**

## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

**Amendement n° AS 1 présenté par MM. Jean-Charles Taugourdeau, Georges Colombier et Mme Edwige Antier**

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

Rédiger ainsi l'article 1<sup>er</sup> :

« Le 3° de l'article L. 3142-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« 3° Cinq jours pour le décès d'un enfant ; ».

**Amendement n° AS 2 présenté par MM. Jean-Charles Taugourdeau, Georges Colombier et Mme Edwige Antier**

*Titre*

Rédiger ainsi le titre de la proposition de loi :

« Proposition de loi tendant à allonger les congés exceptionnels accordés lors du décès d'un enfant »

**Amendement n° AS 3 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure**

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

À l'alinéa 3, après la deuxième occurrence du mot : « enfant », insérer les mots : « mineur ou d'un enfant majeur ».

**Amendement n° AS 4 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure**

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

Substituer à l'alinéa 4 les deux alinéas suivants :

« 2° Le 4° est ainsi rédigé :

« 4° Cinq jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin déclaré ; »

**Amendement n° AS 5 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure**

*Article 2*

Supprimer cet article.

**Sous-amendement n° AS 6 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure, à l'amendement n° AS 1 de M. Jean-Charles Taugourdeau**

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

Compléter l'alinéa 3 par les mots : « et de dix jours pour le décès d'un enfant mineur ou d'un enfant majeur à charge ».

**Sous-amendement n° AS 7 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure, à l'amendement n° AS 1 de M. Jean-Charles Taugourdeau**

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

I. – Compléter cet amendement par l'alinéa suivant :

« 4° Trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. »

II. – En conséquence, rédiger ainsi l'alinéa 2 :

« Le 3° et le 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail sont ainsi rédigés : »

**Sous-amendement n° AS 8 présenté par Mme Michèle Delaunay, rapporteure, à l'amendement n° AS 1 de M. Jean-Charles Taugourdeau**

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

I. – Compléter cet amendement par l'alinéa suivant :

« 6° Trois jours pour le décès du père ou de la mère et d'un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. »

II. – En conséquence, rédiger ainsi l'alinéa 2 :

« Le 3° et le 6° de l'article L. 3142-1 du code du travail sont ainsi rédigés : »

## **ANNEXE : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES**

### *Liste des personnes auditionnées par la rapporteure*

*(par ordre chronologique)*

- **Union nationale des associations familiales (UNAF) – M. François Fondard**, président
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Thierry Trefert**, secrétaire confédéral

\*

### *Liste des personnes ayant transmis une contribution écrite à la rapporteure*

- Ambassade de France en Allemagne
- Ambassade de France en Espagne
- Ambassade de France au Royaume-Uni
- Ambassade de France en Suède
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
- Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
- Direction générale du travail (DGT)
- Force Ouvrière (FO)