



NAÎTRE et VIVRE

Association pour l'étude et la prévention de la mort inattendue du nourrisson,
l'accompagnement des parents en deuil d'un tout-petit, le soutien à la recherche médicale

5 rue La Pérouse – 75116 PARIS

Tél. 01 47 23 05 08 – Mail : contact@naitre-et-vivre.org - www.naitre-et-vivre.org

Association reconnue d'utilité publique – loi 1901

La reprise du travail, un enjeu capital dans le parcours de deuil

Bien que davantage évoquée depuis vingt ans, la mort d'un petit enfant, quels que soient la circonstance et l'âge, reste encore aujourd'hui bien souvent un sujet tabou, un sujet méconnu ou banalisé, passé sous silence. Dans le siècle où tout est possible, la mort, la maladie, le chagrin ne doivent pas exister. Il est alors souvent demandé aux parents endeuillés de passer à autre chose, de reprendre leur vie et d'avancer. Nous savons bien pourtant que ce chemin est long et sinueux.

L'étape de la reprise du travail est un enjeu capital pour les parents endeuillés. Malgré le deuil, la perte, le travail peut leur permettre de se réapproprier cette vie qui les entoure. Le deuil est un chemin qui se vit de manière singulière. **Le temps dont chacun a besoin pour reprendre confiance en la vie, mais aussi pour reprendre son activité professionnelle peut être très différent. Certains vont très vite, d'autres progressent plus lentement.**

Des membres de l'association ont participé au 12^{ème} colloque de Vivre son Deuil autour du thème « Deuil et monde du travail »¹ les 19, 20 et 21 novembre 2014. Dans ce cadre, Naître et Vivre était représentative des parents endeuillés d'un petit enfant et est intervenue en présentant une courte vidéo sur cette question.

Des témoignages

Au travers des témoignages, de l'expérience de l'association qui accompagne ces parents depuis plus de 30 ans et de l'éclairage de la juriste Nora Blanchard, Naître et Vivre contribue à faire connaître la problématique et les éventuels aménagements à envisager sur ce sujet. Quelles possibilités existe-t-il pour permettre aux parents endeuillés de se réinscrire dans une vie professionnelle ?

Vous pouvez visionner la vidéo « **Quand survient le deuil périnatal – entre législation et réalité sur le terrain** », réalisé par Irène NAM en 2015 ou lire les témoignages² réalisés en 2014.

Concrètement, quelles sont les mesures législatives qui encadrent le droit « au répit » à la suite du décès d'un enfant ?

- Si l'enfant est décédé lors de la grossesse (à partir de 22 semaines de grossesse) ou pendant ses premières semaines de vie : son décès est englobé dans la période de congé maternité. La maman et le papa peuvent bénéficier des congés maternité ou paternité « classiques ».
- Si l'enfant décède après la fin du congé maternité, la législation du travail prévoit un congé spécial pour le deuil d'un enfant.

La législation concernant la durée de ce congé et ses modalités a beaucoup évolué depuis les années 2014-2015.

¹ <http://vivresondeuil.asso.fr/compte-rendu-12eme-congres-deuil-monde-travail/>

² <http://naitre-et-vivre.org/reprise-du-travail/>

En 2015, la législation du travail prévoyait un congé spécial de 2 jours pour le deuil d'un enfant. En fonction des conventions collectives on pouvait avoir droit à un ou plusieurs jours supplémentaires.

En 2016 : la Loi du 8 août 2016 (art 9, §2, art. L. 3142-4) prévoit un congé « arrêt-décès » de 5 jours pour la perte d'un enfant, améliorant ainsi la prise en compte d'un tel événement.

Toutefois, ce n'est pas toujours suffisant pour permettre d'organiser et réaliser les obsèques, notamment lorsqu'il y a eu une autopsie. Quelques rares conventions collectives prévoient 6 jours ou une semaine.

Ensuite, la plupart des parents doivent encore solliciter leur médecin traitant pour un « congé maladie », car il leur est impossible d'imaginer une reprise du travail aussi rapide.

Il semblait donc préférable que soit généralisé par la loi un arrêt d'une semaine à la suite d'un événement aussi brutal et traumatisant, ainsi qu'un « congé-deuil » aux conditions analogues au « congé-maladie », mais dont la dénomination correspondrait mieux au vécu des parents.

En 2018, lors des États Généraux de la Bioéthique, Naître et Vivre a été auditionnée. Voici comment nous avons formulé nos trois axes de demandes :

1. Obtenir une meilleure reconnaissance dans la société et particulièrement dans le monde du travail, du retentissement du deuil traversé par les parents, ainsi que par l'entourage familial proche (frères et sœurs, grands-parents...). Le souhait exprimé est celui d'une souplesse possible légalement sur les modalités de reprise du travail, adaptées à chaque situation, sans stigmatisation du parent endeuillé, et lui permettant de reprendre un rythme progressivement. Une sensibilisation des médecins du travail sur ces thèmes serait souhaitable. Une modification législative permettrait aux femmes qui perdent leur enfant autour de la naissance (après 22 semaines d'aménorrhée jusqu'aux premières semaines de vie), d'être reconnues dans leur deuil spécifique. Au lieu d'être en congé « maternité » sur sa durée légale... ce qui revient à nier leur situation tragique, un congé de même durée, nommé congé « deuil périnatal » serait plus respectueux de leur réalité, sans coût supplémentaire.
2. Obtenir une reconnaissance sociétale du rôle joué par les associations d'accompagnement au deuil, sous forme d'une subvention légale régulière susceptible de maintenir leur activité et leur fonctionnement.
3. Prise en compte de la prévention de la MIN par les pouvoirs publics de meilleure façon qu'actuellement (100-150 décès annuels encore évitables).

En 2020 : la loi du 26 mai 2020 allonge le congé pour deuil parental à 15 jours ouvrés

La proposition de loi initiale du Député Guy Bricout avait d'abord été rejeté en première lecture, provoquant un couac dans la majorité présidentielle. Une concertation des ministères concernés (travail et Santé) a été organisée avec les associations d'accompagnement du deuil (une quinzaine d'associations, dont Naître et Vivre) et avec les partenaires sociaux. Le texte enrichi a finalement été adopté à l'unanimité le 26 mai 2020.

Les dispositions de la loi n°2020-692 sont applicables pour les décès survenus à partir du 1^{er} juillet 2020 :

- le droit à un congé de deuil de 8 jours, financé par la Sécurité sociale, s'appliquant aux salariés du public, du privé, aux fonctionnaires, aux indépendants, aux non-salariés agricoles, aux demandeurs d'emploi ;
- puis le droit à un congé employeur de 7 jours ouvrés.

Cela permet donc une pause au total de 15 jours ouvrés (soit 3 semaines).

- Ce congé est fractionnable, à prendre dans l'année suivant le décès.
- La loi s'applique en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans.
- Et par ailleurs, la loi permet le don de jours de congé entre salariés.

D'autres mesures permettront un meilleur accompagnement des parents :

- Versement d'une allocation décès forfaitaire de 2 000 € aux familles, sous conditions de ressources, pour faire face aux frais funéraires ;
- Prolongation de 3 mois des prestations familiales CAF en cours liées à l'enfant décédé (délai de mise en œuvre) ;
- Maintien automatique pendant 12 mois des droits au titre du RSA et de la Prime d'activité ;
- Protection du salarié contre un licenciement dans une période de 13 semaines après le décès ;
- Suppression du délai de carence pour le premier congé maladie pris dans les 13 semaines après le décès ;
- Expérimentation d'un suivi psychologique qui pourra être proposé pour les parents et la fratrie et qui sera pris en charge financièrement.

Mais... il manque encore une aide au fonctionnement associatif : toujours pas de moyens alloués pour leur fonctionnement, pourtant indispensable pour offrir aux parents concernés un soutien prolongé et de qualité.

Que se passe-t-il si ces trois semaines ne suffisent pas ?

Selon les situations de chacun, le parent qui a besoin de s'absenter plus longuement peut, sur prescription de son médecin, être en arrêt maladie total ou partiel (temps partiel thérapeutique)³. Dans le cas de cet arrêt maladie partiel qu'est **le temps partiel thérapeutique** (% de temps d'exercice variables), il est nécessaire d'obtenir l'accord de quatre personnes avant qu'il puisse se mettre en place :

1. Le médecin traitant étudie cette possibilité avec le salarié endeuillé et prescrit cette forme d'arrêt de travail ;
2. Le médecin du travail, selon les conditions d'adaptation au poste de travail, préconise les conditions de reprises (amplitude, rythme) possibles ;
3. L'employeur, qui se voit imposer cet arrêt de travail à temps partiel, peut refuser si ces dispositions ne sont pas en adéquation avec l'organisation du travail ;
4. Le médecin conseil de la Sécurité sociale accepte ou non l'arrêt de travail à temps partiel.

15 octobre 2020

³ « Reprise du travail et aménagement de poste » : <http://deuil.comemo.org/deuil-medecin-travail>