EXPERTS
CONSEIL . COMPETENCE . CONFIANCE

Newsletter – Décembre 2020

LE CONGES DEUIL
Entré en vigueur le 1er Juillet 2020

1. **Conditions et durée du congé deuil** :

Les parents peuvent bénéficier d'un congé deuil à la suite du décès de leur enfant âgé de moins de 25 ans. Ce congé de deuil peut aussi être demandé après le décès d'une personne à charge de moins de 25 ans ou d'un enfant qui n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g).

- 8 jours pour les salariés
- 15 jours pour les indépendants, praticiens ou auxiliaires médicaux ou conjoints collaborateurs, personnes au chômage.

L'Assurance maladie verse une indemnité journalière pendant toute la durée de ce congé, qui doit être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès. Il peut être demandé pour un décès intervenu à compter du 1er Juillet 2020.

2. **Démarches déclaratives :**

Ce nouveau type d'arrêt pourra être déclaré pour prise en charge par l'Assurance Maladie via un **signalement DSN à partir de la norme DSN P22V01**. Ces « congés de deuil » sont à déclarer auprès de la CNAM et de la MSA via les attestations de salaire.

Pour déclarer l'absence pour congé de deuil d'un individu sur un mois donné, en attendant l'automatisation de cette gestion à partir de 2022, vous devez ;

- **Renseigner dans les DSN mensuelles ces congés spécifiques** via un bloc « **Autre suspension de l'exécution du contrat - S21.G00.65** » le motif « **637 - Congé pour évènement familial** », sans faire de signalement d'arrêt de travail.
- **Emettre la demande d'Indemnités Journalières** (IJ) correspondantes auprès de l'Assurance Maladie **uniquement par courrier**. Pour cela, vous devrez transmettre obligatoirement :
- **Le Cerfa attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières** dument rempli comme si votre salarié était en situation de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- **Une attestation sur papier libre** précisant que votre salarié se trouve en situation de congé de deuil en rappelant les dates de ce congé.

Ces modalités déclaratives provisoires sont uniquement destinées à permettre aux employeurs de matérialiser l'absence de leur salarié en DSN, les données ne seront pas exploitées par les organismes pour liquider des arrêts congé de deuil.

A noter qu'aucun signalement d'arrêt de travail ne devra être effectué pour ce type d'arrêt jusqu'à l'intégration du congé de deuil en norme P22V01.

La loi n°2020-692 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant supprime dans certains cas le délai de carence d'un arrêt maladie ayant lieu dans les 13 semaines suivant la date de décès.

La CNAM et la MSA récupèreront l'information sur la date de décès par l'intermédiaire de l'avis d'arrêt de travail rempli par le médecin et appliqueront par elles-mêmes la suppression du délai de carence. Par conséquent, aucune consigne déclarative particulière ne repose sur les employeurs : les signalements d'arrêt de travail doivent être envoyés dans les mêmes conditions qu'habituellement.