

KLÉSIA

Assureur d'intérêt général

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc - arrco



Vivre un deuil en entreprise

Repères pour accompagner
des salariés en deuil.



Avec notre partenaire



Empreintes
ACCOMPAGNER LE DEUIL

Édito

Pour l'empereur romain et philosophe Marc-Aurèle, « la mort n'est peut-être qu'un changement de place ». Près de 2000 ans après la pensée stoïcienne, nous avons appris à quel point, dans notre société, il est indispensable d'accompagner le changement. Et celui-là, plus qu'aucun autre, a besoin d'être soutenu, travaillé, guidé.

La disparition d'un être cher est une expérience intime entre deux personnes dont l'absence de l'une définit les nouveaux contours de vie de l'autre. De nouveaux contours de vie personnelle et de vie professionnelle. C'est pourquoi il y a une vraie pertinence pour l'entreprise à se positionner sur le sujet et de jouer un rôle clé pour préserver la santé morale de ses collaborateurs endeuillés, garantir leur maintien en emploi et éviter ainsi la fuite des compétences.

Le nombre d'absences consécutives à un deuil a progressé de plus de 25 % entre 2019 et 2021, portant à près de 70% le nombre de salariés en arrêt maladie après un deuil. 11 % des collaborateurs quittent leur travail et 80 % estiment le soutien de leur DRH inadapté ou inexistant. Il est donc grand temps de faire évoluer les choses.

Au sein de l'Action Sociale Klesia, nous nous sommes donnés pour mission d'apporter aux entreprises les outils nécessaires afin qu'elles puissent accompagner au mieux leurs collaborateurs endeuillés. Nous avons ainsi construit en collaboration avec nos partenaires historiques Empreintes, l'Ocirp et Siel Bleu l'offre « Vivre un deuil » qui accompagne conjointement les RH, les managers et les salariés en deuil. Cette offre enrichit le travail de fond que nous menons depuis 2019 en faveur des salariés aidants et confère l'opportunité aux entreprises de les accompagner tout au long de leur parcours. Elle s'ajoute à tous nos autres dispositifs à destination des salariés fragilisés et complète les contours d'une offre de *Care management*, permettant aux entreprises d'être véritablement inclusives et de s'inscrire dans une stratégie holistique d'intérêt général, valorisable en interne comme en externe.

Parce qu'au sein de l'Action Sociale Klesia, nous sommes convaincus que l'accompagnement des salariés fragilisés est la clé pour mettre en mouvement les entreprises vers plus de solidarité, de collectif et finalement d'efficacité pour tous.

GILLES GATHELLIER, Directeur Action Sociale Opérationnelle KLESIA
FREDÉRIC BERNARD, Directeur Action Sociale Institutionnelle KLESIA

Avant-propos

Nathalie Hanet,
Présidente d'Empreintes,
et **Marie Tournigand,**
Déléguée Générale

Un salarié sur deux a été confronté à un deuil dans le cadre professionnel et un manager sur trois a eu un collaborateur en deuil dans son équipe¹. Comment gérer, soutenir et éviter les maladroites ? Face à ces situations souvent taboues dans les entreprises, ce document propose quelques pistes pour vous guider à chaque étape.

Si le deuil est personnel et propre à chacun, le manque de soutien dans l'entreprise a de lourdes conséquences : maladies, démissions, ruptures conventionnelles, pertes d'emploi... C'est pourquoi accompagner le deuil dans la vie professionnelle est déterminant pour la santé au travail, l'inclusion des salariés vulnérables, l'aide aux aidants et la prévention des risques psychosociaux.

Comment accompagner le deuil au travail ?

L'association Empreintes a organisé une démarche collaborative pour aller des besoins de chacun vers des propositions et des actions concrètes. Ont participé à ce travail : des salariés en deuil, des managers, des acteurs ressources humaines/santé/travail social et des dirigeants.

Ce document propose un cadre de référence national et collectif. Il vise à aider et à anticiper la prise en charge des situations de deuil au travail, à garantir la continuité de l'activité et à favoriser le retour au travail par l'accompagnement du collaborateur et des équipes.

Sommaire

04

Quels sont les enjeux du deuil au travail ?

07

Les clés de l'accompagnement

10

Les fiches repères

16

Les démarches et les droits

20

Parcours KLESIA
« Vivre un deuil »

Vivre un deuil est un parcours de sensibilisation et d'accompagnement au deuil qui vous est dédié : que vous ayez des responsabilités dans l'entreprise (dirigeant, RH, santé, social, manager...) ou que vous soyez un salarié en deuil (ou un de ses collègues).

Ce parcours propose pour tous des webinaires, des lignes d'écoute prioritaires, des groupes d'entraide ou d'analyse de pratique, et d'autres solutions d'accompagnement collectif ou individuel.

Pour en savoir plus et bénéficier de ces offres, rendez-vous sur la page dédiée sur le site de notre partenaire Empreintes.

¹Toutes les données chiffrées de ce livret sont extraites de l'enquête 2021 CREDOC-Empreintes-CSNAF « Les Français face au deuil ».

Quels sont les enjeux du deuil au travail ?



Ma mère est morte brutalement dans son sommeil. J'étais assistante de direction. Je n'ai pas travaillé pendant environ 2 mois et on m'a forcée à revenir car j'avais un poste stratégique. J'ai perdu mon contrat suite à cela. Le décès de ma maman a engendré cela. J'ai eu zéro soutien. »

FOUZIA,
28 ans, Assistante de direction.



des Français est heurté par des attitudes ou des propos de son entourage.

Chiffres clés



LE DEUIL S'IMPOSE



des Français déclarent avoir vécu un deuil, aucune tranche d'âge n'échappe à l'universalité de ce vécu

12 %

des personnes en deuil déclarent avoir **contracté une maladie** ou qu'une maladie antérieure s'est aggravée suite au décès d'un proche, un chiffre en augmentation entre 2019 et 2021

LE DEUIL EXISTE

1 actif sur 2

a été confronté au **deuil au travail**

1 manager sur 3

a été confronté à un **collaborateur en deuil au travail** dans son équipe

LE DEUIL EMPÊCHE

L'ABSENTÉISME LIÉ À UN DÉCÈS AUGMENTE FORTEMENT EN 2021

69 %

des salariés

en deuil se sont **absentés** (contre 43 % en 2019)

39 %

des salariés

en deuil ressentent des **difficultés de maintien** dans l'emploi

11 %

des salariés

en deuil **quittent** leur emploi

LE DEUIL COÛTE

34 jours

durée annuelle moyenne **des arrêts de travail liés à un deuil**

700 M€

d'indemnités journalières chaque année



LE DEUIL S'ACCOMPAGNE



des employeurs n'ont rien prévu pour le décès d'un collaborateur



des employeurs n'ont rien prévu pour le décès d'une personne proche d'un collaborateur

LE DEUIL S'ENTOURE

47 %

des salariés en deuil ont été **soutenus par leurs collègues**



des salariés estiment le soutien des **ressources humaines** inadapté, inutile ou inexistant



des salariés affirment que la **prise du travail** les a aidés dans la période de deuil

Le deuil au travail, un vécu singulier

Qu'est-ce qu'un deuil ?

Le deuil est un processus naturel de cicatrisation qui permet de cheminer après le décès d'une personne à laquelle nous étions liés. Il consiste, peu à peu, à intérioriser le lien au défunt et à apaiser les émotions ressenties.

Chaque deuil est unique et singulier. C'est pourquoi la manifestation des émotions de deuil et les conséquences de ce vécu diffèrent pour chaque individu, dans leur ampleur et leur durée.

Quelles sont les spécificités du deuil en milieu professionnel ?

Le deuil est un parcours qui se vit en société et qui affecte le lien social. Bien souvent, il a un impact sur la fatigue, la concentration, le stress, l'irritabilité voire la colère, le rapport au travail, ce qui a des conséquences sur les relations personnelles mais aussi professionnelles. Dans un collectif, tout deuil peut créer des résonances personnelles, des malaises, des maladresses.

Accompagner un salarié en deuil lui permet de se sentir moins seul et mieux compris. *In fine*, le soutien au salarié en deuil peut l'aider à se reconstruire.

Pour le collectif, la communication est un enjeu clé. Elle doit être planifiée, accessible, claire, mesurée.

Pour favoriser le processus du deuil dans le cadre professionnel, un accompagnement doit être mis en place afin d'aider le collaborateur et son équipe à faire face à cette épreuve.

Quel est l'intérêt d'un dispositif d'accompagnement de deuil au travail ?

- Le salarié en deuil est soutenu et reconnu dans sa vulnérabilité et dans ses émotions, il se sent appartenir à une équipe.
- Les collègues et les managers du salarié en deuil sont informés et guidés sur la posture à adopter pour soutenir la personne en deuil.

Que ce soit **lors du décès d'un collaborateur** ou lors du décès

du proche d'un collaborateur, l'entourage professionnel est impacté.

« *Tout est perméable, un drame dans la vie privée impacte l'entreprise et un drame dans la vie de l'entreprise impacte la vie privée* »,
Pierre-Marie Argouarc'h, DRH Française des Jeux, Assises du Deuil Empreintes 2019.

Les clés de l'accompagnement



Pour accompagner le deuil au travail, il y a plus de bonnes questions à se poser que de conseils à donner !

Certains repères sont précieux dans l'accompagnement managérial des salariés en deuil. Dans la gestion des ressources humaines, le retour d'expérience des salariés et des managers éclairent les attitudes aidantes et celles qui ne le sont pas. »

MARIE TOURNIGAND,
Déléguée Générale d'Empreintes.

Prenons un exemple : dire à un collaborateur « vous avez le droit à tant de jours de congés légaux, auxquels s'ajoutent ceux de la branche ou de l'entreprise » sera plus aidant que de lui dire : « prenez tout votre temps », sans l'informer sur ses droits en matière de congés de deuil.

Les pratiques à adopter

Chaque deuil est unique, chaque salarié l'est également.

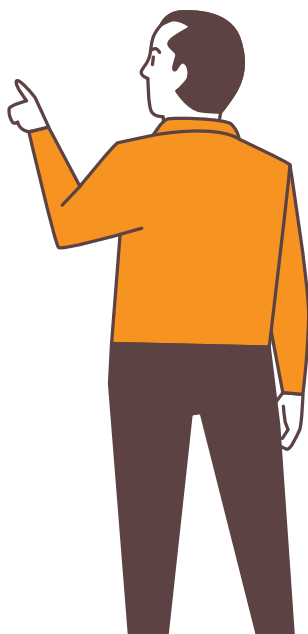
Pour être aidantes, certaines conduites managériales essentielles sont à anticiper pour que le travail soit un espace à la fois soutenant et vigilant, lorsqu'un décès survient.

Faire une place au deuil en milieu professionnel :

- **reconnaître** le vécu du deuil ;
- **proposer, favoriser** ou **organiser** des rituels collectifs ;
- **valoriser** le soutien entre collègues ;
- **lutter** contre :
 - les idées reçues, les représentations, les projections, les rumeurs en assurant une bonne information sur la situation et sur le deuil en général,
 - les discriminations du fait du deuil en garantissant une égalité de traitement pour l'ensemble des situations de deuil : quel que soit le défunt, le collaborateur, son niveau hiérarchique, la sensibilité de son manager, la taille de l'entreprise...
- lors du décès, régulièrement et durablement :
 - **permettre** au collaborateur et à ses proches de s'exprimer sur leurs besoins,
 - **recenser** et présenter les propositions au sein de l'organisation.

Accorder des moyens, pour inscrire le deuil dans la politique d'entreprise :

- **intégrer** l'accompagnement de deuil dans la responsabilité sociale, la prévention des risques psychosociaux, la qualité de vie au travail, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, la politique de droit à la parentalité ;
- **diffuser** des repères sur le deuil et sur les enjeux du deuil en milieu professionnel ;
- **former** les ressources humaines et les managers à l'écoute active et/ou au deuil ;
- **anticiper** les situations de décès et de deuil : construire un protocole deuil, créer un Comité deuil, former un Référent deuil®.



Les pratiques à éviter

Parce que le deuil fait peur, chacun peut se sentir démuni face à la souffrance d'une personne qui le vit. Il n'est pas inutile de recenser ici les exemples de conduites heurtantes et contre-productives vécues !

Compliciter la gestion des situations de deuil :

- **rendre** la situation de deuil taboue ;
- **compter** sur la sensibilité ou le bon sens individuel pour adopter des attitudes aidantes ;
- **créer** ou **nourrir** des rivalités quant à la légitimité pour gérer la situation ;
- **se défausser** en externalisant tout échange sur le décès ;
- **sous-estimer** l'impact du décès d'un collaborateur sur certains collègues ;
- **installer** un collègue à sa place, à son poste, sans délai ;
- **envoyer** vers des ressources, des relais inadaptés ou inutilisés...

Adopter des postures inadaptées :

- **stigmatiser** ou **discriminer** la personne en deuil du fait de sa situation : ralentir une carrière, rétrograder, priver de prime ou même licencier ;
- **utiliser** le terme « arrêt maladie » : préférer parler « d'arrêt de travail » car le deuil n'est pas une maladie ;
- **changer** radicalement d'attitude à son égard (surprotection, rejet...) ;
- **l'éviter, nourrir** son sentiment d'isolement ;
- **juger** ou **culpabiliser** la personne en deuil, que ce soit sur l'absentéisme ou le présentéisme, sur le manque de productivité, sur l'événement en lui-même ou ses circonstances ;
- **l'enjoindre** à l'efficacité ou faire pression quant au retour au travail ;
- **surréagir** ou **faire comme si rien ne s'était passé.**



La hiérarchie ne s'est pas du tout occupée de mon deuil alors que pour d'autres, il y a des quêtes qui sont faites.»

MARTINE,
62 ans, Assistante de gestion.

Les fiches repères



En général, je prévenais toujours quand j'étais à l'hôpital. Je n'ai pas prévenu pendant un jour ; quelqu'un de mon équipe m'a appelée. Je lui ai annoncé le décès de ma fille. Elle a fait tout le relais dans l'entreprise, l'annonce aux managers, aux RH... j'ai trouvé cela formidable. Cela nous évite de devoir l'écrire ou l'annoncer. Ils ont géré tout cela sans que j'aie à le faire une deuxième fois. »

CARINE,
46 ans, Cadre supérieure.

Lors du décès d'un collaborateur

Lorsqu'un collaborateur décède, que ce soit sur son lieu de travail ou ailleurs, la mort survient dans l'entreprise.

DÉCÈS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La situation requiert à la fois la **gestion d'une situation de crise** et l'**accompagnement de deuil**. Une **crise** se définit comme un moment et un état de **déstabilisation** qui introduit de la discontinuité, de la **désorganisation** voire du chaos. La confrontation brutale à la réalité de la mort génère une charge émotionnelle importante, une onde de choc majorée et un risque de perturbation plus grand.

- Sécuriser la scène.
- Appeler le SAMU qui pourra déclencher une intervention de la CUMP (Cellule d'urgence médico-psychologique).
- Éloigner/protéger les personnes présentes.

DÉCÈS SUR LE LIEU DE TRAVAIL OU AILLEURS

- **Coordonner** les actions immédiates
 - Identifier les personnes sur lesquelles s'appuyer.
 - Créer une cellule d'accompagnement pour éviter de laisser un acteur décider et agir seul.
- **Évaluer** la situation sans préjuger de l'impact du décès au sein de l'institution
 - Le décès est-il brutal ou lié à une maladie évolutive ?
 - La cause du décès est-elle violente (exemple : suicide, accident, assassinat) ?
 - Y a-t-il des témoins ?
 - Quel est le contexte de l'entreprise au moment du décès ?
 - Le collaborateur décédé est-il connu ou proche d'autres collègues ?
 - Un contact avec la famille a-t-il été établi et quels sont ses souhaits ?
- **Prendre des mesures** immédiates pour protéger et soutenir
 - Réorganiser le fonctionnement du service : fermeture temporaire éventuelle, répartition des tâches, remplacement de personnels impactés...
 - Penser la communication : sur les faits, sur l'annonce, sur les soutiens...
 - Proposer un premier temps de partage collectif aux équipes impactées pour que chacun puisse s'exprimer.
 - Mettre à disposition un livre de souvenirs.
 - Informer sur les ressources internes (médecine du travail...) ou externes (lignes téléphoniques...).

Lors de l'annonce d'un décès

LES ESSENTIELS

- **Vérifier** l'information.
- **Annoncer** le décès avec l'accord du collaborateur ou de son entourage dans les plus courts délais possibles.
- **Définir les modalités** de l'annonce (mail, téléphone, réunion).
- **Recenser et prévenir** simultanément l'ensemble des collaborateurs, dans la mesure du possible, notamment :
 - l'ensemble des sites,
 - le service RH,
 - les salariés absents.

LE PRÉALABLE

Comment recueillir les souhaits des collaborateurs ou de leur proches concernant l'annonce du décès ?

Solliciter leur accord sur :

- **L'annonce ou l'absence d'annonce** du décès par l'entreprise aux collaborateurs.
- **Le contenu** par exemple la mention ou l'absence de mention de la cause du décès lors de l'annonce.
- **Les obsèques** : intimes ou en présence de collaborateurs.

L'ANNONCE

À qui revient la charge d'annoncer un décès ?

- **Lors d'une annonce individuelle** : le manager de proximité.
- **Lors d'une annonce collective** : la direction avec le manager de proximité et/ou le Référent deuil®, notamment dans le cas d'un décès d'un collaborateur.

Lorsqu'un collaborateur vit un deuil

Lors du décès d'un proche, 7 salariés sur 10 s'absentent durant quelques heures, quelques jours, quelques semaines et souvent plusieurs mois. Les périodes d'absence sont parfois entrecoupées de retour au travail.

QUELLES SONT LES CONDUITES À TENIR CONCERNANT LES RELATIONS AVEC LE COLLABORATEUR EN DEUIL ABSENT ?

- **S'assurer** que le lien avec le collaborateur est maintenu.
- **Inform**er le salarié sur ses droits en matière de congés de deuil.
- **Évoquer** une date de retour, sans l'imposer : l'actif en deuil ne peut pas garantir précisément un nombre de jours d'arrêt ou une date de retour en amont.
- **Ne pas exercer** de pression sur lui.
- **Préserver** sa place dans l'organisme et l'inclure dans les évolutions.
- **Préparer** sa reprise du travail pour anticiper ses besoins et attentes, organiser et gérer la transition.

COMMENT ACCOMPAGNER SON RETOUR ET SON MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

- Proposer systématiquement un entretien de retour au travail.
- Proposer ensuite des entretiens réguliers durant la première année.
- Avoir une attention dédiée (fleurs, mot, déjeuner commun...).
- Rendre le collaborateur acteur de son retour et renforcer sa capacité d'agir en organisant par exemple avec lui son travail ou en l'encourageant à exprimer ses besoins.
- L'impliquer dans l'équipe, l'associer aux projets et aux réunions.
- Avoir à l'esprit que la baisse de productivité, de confiance en soi et de motivation peuvent être liées au processus de deuil.

Comment mener un entretien avec une personne en deuil ?

S'entretenir avec un collaborateur en deuil peut être délicat. C'est pourtant un moment essentiel pour bien l'accompagner.

ADOPTER UNE POSTURE AIDANTE

- **Faire** preuve de disponibilité, d'empathie, parler d'une voix calme.
- **Présenter** ses condoléances avec simplicité. Pour les supérieurs directs, marquer sa sollicitude au nom de l'entreprise, mais aussi à titre personnel (humain). Aplanir les liens hiérarchiques.
- **Permettre** à la personne d'expliquer les circonstances du décès.
- **Savoir accueillir** l'émotion : écouter et donc se taire, ne pas détourner le regard, laisser le temps à la personne de se remettre, avant de repartir éventuellement sur autre chose.
- **Contenir** ses propres émotions et comportements, dire que l'on est touché si c'est le cas.
- **Clore** l'entretien avec douceur et en indiquant une disponibilité : « prenez soin de vous », « n'hésitez pas à demander de l'aide ».

APPORTER DES INFORMATIONS PRÉCISES

- **Rassurer** sur l'organisation qui sera mise en place en l'absence du collaborateur.
- **S'assurer** que les informations soient comprises.
- **Informer** sur le protocole deuil.

NE PAS FAIRE...

Empêcher, réfréner l'expression des émotions de la personne en deuil.

...NE PAS DIRE

- « Je n'ai pas le temps pour vous écouter »
- « Ce n'est pas mon problème »
- « Moi aussi j'ai vécu ça »
- « Il y a pire »
- « Ça va passer »
- « Vous allez vous en remettre »
- « Vous n'allez pas vous en remettre »
- « Je suis désolé »

Quelle place donner aux rituels de deuil ?

Parce que la mort interroge sur le sens de l'existence, sur la finitude, les rituels individuels ou collectifs répondent à un besoin ancestral. Ces rituels collectifs ont toute leur place dans les situations de deuil en entreprise. Ils symbolisent le lien avec le défunt et dessinent la place de chacun dans le collectif.

COMMENT METTRE EN PLACE DES RITUELS AU SEIN D'UN COLLECTIF DE TRAVAIL ?

- **Proposer** un temps d'échange sur les actions possibles.
- **Écouter** sans jugement les besoins et propositions de chacun.
- **Désigner** un coordinateur.
- **Prévoir** la mise en place et la clôture du rituel.
- **Organiser** de manière collective et anticipée le recueil des témoignages de soutien.

QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS

- **Envoi** de fleurs à la famille.
- **Envoi** d'un courrier de condoléances à la famille.
- **Organisation** d'une minute de silence.
- **Proposition** d'un temps de mémoire collectif.
- **Mise en place** d'un cahier ou livre de souvenirs.
- **Création** d'un temps de partage entre l'entourage familial et les collègues.
- **Pose** d'une stèle sur le lieu de travail pour les accidents de travail.
- **Participation** aux obsèques.

POINT D'ATTENTION

Les rituels, profanes ou religieux, lors du décès ou plus tard, ne sont pas une fin en soi, mais un rite qui aide à la fois à la séparation et au souvenir.

Les démarches et les droits



Le vrai truc qui m'a choqué, ce sont les RH qui m'ont demandé, deux jours après mon retour, l'acte de décès. Sans forme, sans rien, au téléphone. Ça a été terrible de mettre sur le papier cette réalité-là. Pourquoi est-ce que l'on doit acter nous même que la personne est décédée ? »

YANIS,

53 ans, Ingénieur commercial.

BON À SAVOIR

Une fiche peut être créée par l'entreprise pour informer le salarié en deuil, ses proches et son manager. Elle est à remettre dès l'annonce d'un décès.

Que doit faire l'employeur lors du décès d'un salarié ?

Le décès d'un salarié est un cas de force majeure qui entraîne la rupture du contrat de travail.

Décès survenu pendant le travail

- **Effectuer une déclaration** d'accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie dont dépendait le salarié dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris dans ce délai).
- **Informers le Comité Social et Économique** (CSE) qui peut procéder à une enquête.



Décès survenu pendant le travail ou en dehors

- **Établir** le reçu pour solde de tout compte et un certificat de travail.
- **Mettre à jour** le registre unique du personnel de l'entreprise.
- **Informers** les organismes sociaux du décès du salarié.
- **Verser** aux héritiers ou aux ayants droit les salaires non payés et primes dues.
- **Indiquer** les démarches à effectuer au sein de l'entreprise, leur calendrier, les justificatifs qui peuvent être demandés.
- **Indiquer** le décès du salarié sur la déclaration DSN concernant le contrat Retraite et Prévoyance KLESIA.



Que doivent faire les ayants droits ou héritiers d'un salarié décédé ?

Les démarches varient principalement en fonction du lien au défunt ; du lieu du décès ; du statut de la personne décédée (salarié du secteur privé, fonctionnaire, demandeur d'emploi, retraité) ; du titre d'occupation de la résidence principale ; du patrimoine du défunt.

Les principales étapes selon la situation

- **Faire constater** le décès, le déclarer, prévenir les proches.
- **Prévenir** l'employeur ou Pôle Emploi, la banque, les organismes sociaux, la complémentaire santé, les impôts.
- **Vérifier** les dernières volontés et voir si le défunt avait souscrit un capital décès.
- **Organiser et payer** les obsèques.
- **Gérer** la résidence principale (informer le bailleur si le défunt est locataire), le patrimoine immobilier, les véhicules.
- **Préparer** la succession et contacter un notaire.



Les aides possibles

- Auprès de l'**employeur** : s'informer de la **garantie obsèques**, demander le versement des sommes dues au défunt, demander le **déblocage anticipé du dispositif d'épargne salariale**.
- Auprès de l'**AGIRC-ARRCO** et de **KLESIA** : solliciter la pension de réversion et éventuellement une aide financière.
- Auprès de l'**organisme de sécurité sociale** et de la **complémentaire santé** : solliciter le versement d'un capital décès.
- Auprès de l'**Agira** (Association pour la Gestion des Informations sur le Risque en Assurance) : vérifier l'existence d'un **contrat d'assurance-vie ou d'assurance décès**.

PENSION DE RÉVERSION

<https://www.agirc-arrco.fr/ma-retraite/demander-ma-retraite/la-pension-de-reversion/>
<https://www.klesia.fr/la-reversion-pour-les-actifs>

Les congés de deuil

Le décès d'un membre d'une famille peut ouvrir droit à des congés de deuil pour les salariés, dont la durée varie selon le lien au défunt.

Les congés légaux minimaux

Accordés à tous les salariés, les jours d'absence en cas de décès d'un proche sont rémunérés.

Leur durée à date s'élève à :

- **3 jours** en cas de décès d'un époux(se), partenaire lié par un PACS, concubin, parent, frère ou sœur.
- **15 jours** en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans. Par ailleurs, les parents en deuil d'un enfant bénéficient d'une protection contre le licenciement pendant les treize semaines suivant le décès.

Les congés supplémentaires

Des dispositions conventionnelles (convention collective, accord collectif ou de branche, d'entreprise ou d'établissement) prévoient parfois l'octroi de jours de congés supplémentaires.

CONTACTS UTILES



www.klesia.fr

Quelques pages dédiées sur des sites de référence pour les salariés et ayants droits :



www.service-public.fr



www.ameli.fr



www.caf.fr



Le parcours « Vivre un deuil » de KLESIA



Pour le décès de mon papa, j'ai eu beaucoup de messages au moment des obsèques. Mon supérieur hiérarchique direct avait informé tout le monde. Ce qui m'a touchée, c'est qu'il y a eu une gerbe offerte par mon entreprise. Après, la communication s'est arrêtée : "c'est fini, on n'en parle plus, terminé". On reprend le cours de son travail. »

LISE,
39 ans, Comptable.

Pour faire face au deuil dans le cadre de la vie professionnelle, période de grande fragilité, KLESIA met à la disposition de ses entreprises adhérentes et de leurs salariés une offre complète d'accompagnement.

À retrouver sur <https://www.empreintes-asso.com/parcours-vivreundeuil-klesia/>

Parcours Vivre un deuil

pour les dirigeants, managers, service RH / santé / service social

Pourquoi ce parcours ?

- **Être sensibilisé** sur le processus de deuil et le deuil au travail, pour un meilleur accompagnement et une meilleure efficacité au sein des équipes.
- **Établir ou mettre en place** un protocole au sein de l'entreprise.
- **Anticiper** les conduites à tenir tout au long du parcours d'un salarié ou d'une équipe.
- **Proposer** des outils ou avoir des ressources à disposition dès l'annonce du décès et jusqu'au retour à l'emploi.
- **Être** accompagné en cas de crise.



Que vais-je y trouver ?

- **Une animation** « Je suis responsable, confronté à un deuil en entreprise » pour bénéficier de quelques repères.
- **Une ligne d'écoute** spécifique et individuelle pour bénéficier d'un soutien à la prise en charge des situations de deuil au travail.
- **Un groupe d'analyse de pratique** « Le deuil au travail, parlons-en ensemble » en visioconférence, pour échanger sur votre expérience avec des managers qui rencontrent des situations similaires.
- **Une formation** « Référent deuil® » en 3 jours, pour être personne ressource au sein de votre entreprise.



Parcours Vivre un deuil

pour les salariés, ayants droits et collègues

Pourquoi ce parcours ?

- **Être sensibilisé** sur ce thème.
- **Disposer** d'un accompagnement dans la durée, adapté à la situation que je rencontre.
- **Avoir** un soutien psychologique, administratif, social...

Comment en bénéficier ?

Contactez KLESIA :

▶ **N°Cristal 09 69 39 00 54**

APPEL NON SURTAXE



Que va-t-on me proposer ?

- **Une animation** « Je suis en deuil et je reprends le travail » pour bénéficier de quelques conseils.
- **Une ligne d'écoute prioritaire** pour bénéficier d'une écoute, d'un soutien psychologique individuel ponctuel ou de suivi.
- **Un groupe d'entraide** « Mon deuil, j'en parle ! » en visioconférence, pour échanger avec des personnes qui vivent une situation similaire.
- **Un soutien social et administratif** pour être accompagné dans vos démarches.
- **Des séances de GYM** adaptée pour retrouver des forces.
- **Des séjours** pour mieux comprendre le deuil, trouver du réconfort, bénéficier de moments de partage et d'écoute.
- **Un accompagnement des familles dans la gestion de la vie numérique** de leur proche défunt : recherche et clôture des comptes numériques des personnes décédées.
- **Des aides financières exceptionnelles** pouvant être mobilisées auprès de l'Action Sociale KLESIA.

Notre partenaire, l'association Empreintes, qui a conçu ce livret, a été créée sous le nom «Vivre son deuil» par un groupe de travail mené par le psychiatre Michel Hanus en 1995. Visionnaire, le fondateur affirmait alors qu'il est essentiel de re-socialiser le deuil. Aujourd'hui, Nathalie Hanet préside l'association, dirigée par Marie Tournigand. Les valeurs d'Empreintes sont l'expertise, l'éthique, le partage et l'audace.

Empreintes développe depuis sa création un accompagnement de deuil pour toutes et tous (tout lien, tout âge, toute cause de décès), partout en France, à travers cinq missions qui vont de l'individu à la société :

Rechercher



Informier



Mobiliser



Aider



Former

L'équipe d'accompagnants et de formateurs répond aux besoins des personnes en deuil, des professionnels et des organismes. Empreintes propose une ligne d'écoute nationale, des entretiens individuels et familiaux, des groupes d'entraide, des formations certifiées Qualiopi, des conférences et webinaires, un site internet de référence et un répertoire national des structures d'accompagnement. L'association est force de proposition pour développer une politique publique de soutien aux personnes en deuil. Pour objectiver ce vécu, Empreintes mène des enquêtes auprès des Français, réalisées par le Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie (CREDOC) « Les Français face au deuil ».

www.empreintes-asso.com

KLÉSIA

Assureur d'intérêt général

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc - arrco



**Vous êtes une entreprise, un
salarié en deuil, un ayant droit
ou un collègue
et vous souhaitez bénéficier du
parcours « Vivre un deuil » ?**

▶ N°Cristal 09 69 39 00 54

APPEL NON SURTAXE

Les contenus de ce livret sont extraits du Guide
« Le deuil au travail, on en parle », conçu et
édité par l'association Empreintes.

© Empreintes, 2023

ISBN - 978-2-9577626-2-0

