



santé
famille
retraite
services



DEMANDE D'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR CONGÉ DE DEUIL EN CAS DE DECES D'UN ENFANT

Servie par le régime des non-salariés agricoles

**Cette notice a été réalisée
pour vous aider
à compléter votre demande**

Cachet de la MSA

Vous désirez des informations complémentaires :

- consultez le site www.msa.fr
- consultez votre MSA
- consultez le site www.servicederemplacement.fr
- consultez le service de remplacement de département

EN APPLICATION DE LA LOI N°2020-692 DU 8 JUIN 2020 VISANT A AMELIORER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET L'ACCOMPAGNEMENT DES FAMILLES APRES LE DECES D'UN ENFANT, EN CAS DE DECES D'UN ENFANT AGE DE MOINS DE 25 ANS OU D'UNE PERSONNE A VOTRE CHARGE EFFECTIVE ET PERMANENTE DE MOINS DE 25 ANS, VOUS POUVEZ BENEFICIER D'INDEMNISATION AU TITRE DU CONGE DE DEUIL. SI VOUS ETES NON SALARIE AGRICOLE, VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER D'UNE PRISE EN CHARGE PAR LA MSA DU COÛT DE VOTRE REMPLACEMENT SUR L'EXPLOITATION PAR UN SALARIÉ. LORSQUE LE REMPLACEMENT NE PEUT PAS ETRE EFFECTUE, VOUS POUVEZ PRETENDRE AU VERSEMENT D'INDEMNITES JOURNALIERES FORFAITAIRES.

Si

< Vous êtes :

- **Chef d'exploitation ou d'entreprise agricole,**
- **Membre non salarié d'une société agricole (GAEC, EARL, sociétés civiles...),**
- **Aide familial ou associé d'exploitation,**
- **Collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole, (*conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin*).**

< Vous participez :

De manière constante, à temps plein ou à temps partiel, aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise agricole.

< Conditions pour bénéficier du congé de deuil :

Le congé de deuil est **un congé de droit**, qui concerne l'un ou l'autre ou les deux parents d'un enfant décédé avant l'âge de 25 ans, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

L'indemnisation du congé de deuil est également possible lorsqu'un enfant 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).

< Quel document fournir :

- L'acte de décès de l'enfant.

VOUS AVEZ DROIT

- À une indemnisation d'une durée de quinze jours sous la forme d'une allocation de remplacement de maternité ou de l'indemnité journalière forfaitaire de maternité à compter de la date du décès de l'enfant, à prendre dans le délai d'un an.

En application des textes, chaque parent (mère, père, quelle que soit la situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité, union libre, divorce ou séparation) ayant un enfant âgé de moins de 25 ans décédé ou chaque personne ayant un enfant âgé de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, peut bénéficier d'un congé de deuil selon les modalités applicables dans son régime d'affiliation.

En tant qu'assuré non-salarié agricole, vous avez droit à un remplacement sur l'exploitation ou l'entreprise agricole et à l'attribution d'une allocation de remplacement pendant une durée de quinze jours.

Pour bénéficier d'une allocation de remplacement, vous devez cependant cesser votre activité sur l'exploitation ou l'entreprise pendant la période du congé et votre remplacement sur l'exploitation ou l'entreprise agricole doit être effectif.

En cas d'impossibilité de vous faire remplacer sur l'exploitation ou l'entreprise pendant la période susvisée, des indemnités journalières (IJ) forfaitaires pourront être versées.

En conséquence, si par exemple les parents, père et mère de l'enfant décédé sont tous les deux non-salariés agricoles, ils peuvent effectuer chacun une demande de congé et prétendre tous les deux à un congé de 15 jours, soit 15 jours pour la mère et 15 jours pour le père.

Ce congé peut être pris simultanément par les parents ou les personnes ayant l'enfant à leur charge ou de façon successive.

Enfin, ce congé peut être pris par l'assuré en une seule fois ou faire l'objet d'un fractionnement selon les dispositions prévues par le décret du 8 octobre 2020.

- Possibilité d'un fractionnement du congé en trois périodes pour chaque parent

En tant qu'assuré non-salarié agricole, vous pouvez prétendre à une indemnisation pendant 15 jours calendaires correspondant aux 7 jours de la semaine (et donc y compris les samedis, dimanches et jours fériés).

Ces jours peuvent être pris de manière consécutive ou fractionnée.

Vous avez la possibilité de fractionner ce congé de deuil de 15 jours, dans le délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant, en trois périodes. Chaque période de congé ne peut pas être d'une durée inférieure à une journée.

Exemple : Décès d'un enfant de moins de 25 ans le 18 novembre.

Les deux parents sont chefs d'exploitation et souhaitent bénéficier du congé de deuil de l'enfant.

Le décès de l'enfant ouvre droit à un congé de deuil de 15 jours pour chaque parent, à prendre dans le délai d'un an à compter de la date du décès de l'enfant, lequel peut être fractionné.

La mère peut ainsi faire une demande de remplacement pour une période de 7 jours du 18 au 24 novembre, puis pour une période de 8 jours du 1^{er} au 8 décembre 2020.

Le père peut de son côté, faire une demande de remplacement pendant une période de 5 jours du 20 au 24 novembre, puis pour une période de 6 jours du 9 décembre au 14 décembre 2020 et enfin pour une dernière période de 4 jours du 25 au 29 décembre.

QUAND ET COMMENT DEMANDER VOTRE ALLOCATION ?

Conformément à la réglementation, vous devez effectuer une demande de remplacement pour congé de deuil auprès de votre caisse de MSA, précisant la durée, la ou les périodes de congé et accompagnée d'un acte de décès.

Vous pouvez alors bénéficier d'un remplacement en priorité par l'intermédiaire d'un Service de Remplacement et à défaut par une embauche directe.

Vous pouvez adresser votre demande sans qu'il y ait lieu de respecter un délai.

Le Service de Remplacement est alors tenu, dès la réception de la demande de congé de deuil, de vous indiquer ainsi qu'à votre caisse de MSA s'il pourvoit ou non au remplacement.

Dans l'hypothèse où le remplacement ne pourrait pas être effectué (par un Service de Remplacement en priorité ou par une embauche directe), vous pouvez alors prétendre au versement des IJ forfaitaires.

COMMENT S'OPÈRE VOTRE REMPLACEMENT ?

Par l'intermédiaire du Service de Remplacement conventionné dans votre département à l'adresse ci-dessous :

Si le Service de Remplacement ne peut pourvoir à votre remplacement aux dates mentionnées ci-dessus, vous pouvez, vous-même, embaucher directement un ou plusieurs salariés. Dans ce cas de figure, après avoir rempli les formalités préalables à l'embauche, vous voudrez bien nous adresser, avant la date de votre interruption d'activité, le ou les contrats de travail établis par vos soins.

L'allocation de remplacement vous sera versée sur présentation des fiches de paie délivrées au(x) remplaçant(s) (son montant ne peut excéder le salaire conventionnel correspondant à la qualification mentionnée dans le contrat de travail).

Dans l'hypothèse où le recours à un remplacement s'avère impossible, soit par le biais d'un Service de Remplacement, soit par une embauche directe, nous vous verserons des indemnités journalières forfaitaires.

LE MONTANT DE L'ALLOCATION

Il est égal au coût de votre remplacement si vous avez recours à un Service de Remplacement conventionné.

En cas d'embauche directe d'un ou plusieurs salariés, le montant de l'allocation est égal au salaire conventionnel correspondant à la qualification mentionnée sur le contrat de travail du ou des salariés que vous avez embauchés.

COMMENT SE FERA VOTRE REMBOURSEMENT ?

- Le remplacement a été effectué par l'intermédiaire d'un Service de Remplacement conventionné : votre MSA versera directement à ce service le montant de l'allocation.
- Le remplacement a été effectué par une (ou plusieurs) personne(s) salariée(s) que vous avez recrutée(s) directement :

Votre MSA vous remboursera directement la totalité des frais que vous aurez engagés, sur présentation des pièces justificatives suivantes :

- Une copie du (des) bulletin(s) de salaire que vous aurez délivré(s) à la (aux) personne(s) qui vous a (ont) remplacée(s),
- Le(s) contrat(s) de travail établi(s) avec le(s) remplaçant(s).

Lorsque le remplacement ne peut pas être effectué, vous pouvez prétendre au versement d'IJ forfaitaires, lesquelles sont égales au versement des IJ forfaitaires de maternité.

