



## Deuil - Un décès à gérer

En 2020, on a dénombré 319 mortinaissances en Suisse (sur plus de 86'000 naissances), soit une pour 269 naissances vivantes. Cette moyenne tend heureusement à diminuer. Le risque est minime, mais il existe. Cette fiche vous aidera, en tant qu'employeur, à choisir actions et réactions adaptées à la situation.

### Décès du nouveau-né de votre collaboratrice

Même si l'enfant n'a pas vécu ou vécu très peu de temps, les parents traversent une tragédie et doivent faire face à un véritable deuil, d'autant plus difficile qu'il n'est pas dans l'ordre naturel des choses (comme, par exemple, de perdre des parents âgés). Emotionnellement, les futurs parents qui perdent leur enfant à la naissance (ou juste avant la naissance, ou bien juste après) ont besoin d'un grand soutien et de compréhension pour une longue période.

En tant qu'employeur, ce triste événement vous concerne aussi pour les points suivants :

1. la collaboratrice a droit au congé maternité à partir de 23 semaines révolues de grossesse. mamagenda.ch le rappelle en temps utile, mais vous pouvez le répéter à votre collaboratrice ;
2. vous pouvez continuer d'utiliser mamagenda.ch, mais en gardant cet événement à l'esprit, notamment lorsqu'il s'agira de prendre contact avec la collaboratrice et de convenir de son retour au travail (voir la liste de suggestions plus bas) ;
3. si une Convention pour le retour (voir fiche 15) a pu être négociée avec votre collaboratrice, elle est rendue caduque par le décès de l'enfant, cela est spécifié à son point 5. Le contrat de travail reste alors valable ;
4. vous devez faire preuve de compréhension et de tact dans le domaine de la sphère privée, ce qui n'est pas chose naturelle du point de vue strictement professionnel où « la vie doit continuer » malgré tout. Il n'existe pas de méthode unique pour réagir, tout est affaire de personnes et de sensibilité. Une constante toutefois : le silence et l'inaction, liés à la gêne, sont à éviter, car ils laissent la place à de possibles mauvaises interprétations.

Voici une liste de suggestions pour réagir de manière adaptée :

**communiquez** - dès que la nouvelle vous est connue et qu'elle est de source sûre (vous n'avez pas droit à l'erreur dans ce cas précis), convoquez les collègues directs de votre collaboratrice ou collaborateur pour leur annoncer la chose personnellement, en fournissant les détails que vous connaissez. Laissez les personnes s'exprimer. Il n'est pas rare que certains soient très touchés personnellement.

**carte personnelle** - envoyez une carte de condoléances personnelle à la famille de votre collaborateur ou collaboratrice. Suggérez la même chose des collègues immédiats de votre collaborateur ou collaboratrice. Une carte commune n'est pas indiquée dans un cas de décès.

**entretien** – prenez contact avec votre collaboratrice pour lui proposer un entretien. Cet entretien aura les buts suivants :

1. communiquer à nouveau vos condoléances, de vive voix cette fois ;
2. assurer un soutien moral
3. rappeler, le cas échéant, que votre entreprise met à la disposition de votre personnel les services d'un-e assistant-e social-e ; ou bien communiquez les coordonnées des services officiels correspondants ;
4. aborder la question du retour au travail après le congé maternité, avec beaucoup de doigté :
  - Si une convention a été signée, rappelez qu'elle n'est plus valable.



- Mentionnez le droit de la collaboratrice de reprendre le travail après 8 semaines, selon la loi, mais sans insister.
- Respectez sa décision, quelle qu'elle soit.

5. demander si vous pouvez être utile dans ce moment de deuil.

## Décès de votre collaboratrice (en couches)

En Suisse, le taux de mortalité maternelle est extrêmement faible. L'accouchement ne figure plus depuis longtemps parmi les principales causes de mortalité des femmes. Aussi, le décès d'une collaboratrice en couches peut être assimilé au décès d'une employée pour d'autres raisons.

Les suggestions suivantes sont donc valables pour tous les types de décès parmi le personnel :

1. communiquez en interne aussitôt la nouvelle d'un décès connue ;
2. envoyez une carte de condoléances personnelle à la famille du collaborateur-trice ;
3. prenez contact avec la famille pour connaître leurs souhaits (ensevelissement, cérémonie, dons, etc.). Parlez avec elle de ce que vous planifiez d'organiser, notamment :
  - offrir une couronne à l'ensevelissement ;

- être présent lors de la cérémonie ;
- insertion d'un avis mortuaire dans la presse.

Dans un second temps, il s'agit de procéder à certaines démarches administratives :

- auprès des assurances sociales obligatoires, où le cas doit être annoncé (AVS, Suva, etc.) ;
- auprès de la caisse de pensions, qui paie au conjoint survivant des rentes pour orphelin, de viduité le cas échéant ;
- auprès des assurances complémentaires conclues par l'entreprise, le cas échéant.

## Plus d'informations en ligne

- ➡ La Haute école de travail social et de la santé Lausanne HETSL va éditer en 2022 une brochure destinée aux responsables hiérarchiques et RH intitulée « Deuil dans le monde du travail. Guide pour les entreprises. » ([accès au catalogue](#)).
- ➡ Travail.Suisse ayant activement collaboré à la réalisation de cette brochure, elle va aussi la publier sur papier dans sa série de brochures. [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) → Service → Brochures et produits.