

Coronavirus : mesures sociales d'urgence

Chapitre 6 : Les mesures d'urgence permettant de préserver le pouvoir d'achat des salariés

Section 1 : Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie

Sous-section 1 : Indemnités journalières de sécurité sociale

§ 1 : Les modalités dérogatoires de versement des IJSS

131 **Textes applicables sur les conditions d'indemnisation en cas d'arrêt de travail lié au coronavirus** ☒ Un décret du 9 mars (☒ D. n° 2020-227, 9 mars 2020 : JO, 10 mars) a modifié un premier décret du 31 janvier (☒ D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 : JO, 1^{er} févr.) sur les conditions d'indemnisation des salariés qui sont en arrêt de travail en lien avec le coronavirus, et prévoit notamment d'indemniser au titre de la maladie des salariés qui ne sont pourtant pas en arrêt maladie mais qui sont contraints de rester chez eux et de simplifier la procédure d'arrêt de travail des salariés placés en isolement. Une loi publiée au JO du 24 mars (☒ L. n° 2020-290, 23 mars 2020 : JO, 24 mars) simplifie encore ces conditions d'indemnisation.

Nouveauté
juillet
2020

Un décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 donne une assise juridique à la pratique des caisses d'arrêts maladie qui étendent les arrêts de travail dérogatoires aux parents d'enfants handicapés même âgés de plus de 16 ans et prévoit la possibilité, pour les médecins de ville de prescrire des arrêts de travail dérogatoires (☒ D. n° 2020-459, 21 avr. 2020 : JO, 23 avr.).

La loi de finances rectificative n° 2020-473 du 25 avril 2020 exclut à compter du 1^{er} mai le bénéfice des arrêts de travail dérogatoires à certains salariés qui sont depuis cette date en activité partielle : salarié vulnérable, salarié habitant avec un salarié vulnérable, parent d'enfant ne pouvant pas être accueilli par leur établissement scolaire ou d'accueil.

Enfin un décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 prévoit la prolongation de la durée d'application de ces mesures dérogatoires aux salariés bénéficiant encore d'un arrêt de travail dérogatoire. Il est désormais prévu que ces salariés pourront bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale jusqu'à trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 octobre. Il s'agit principalement de ceux qui sont soumis à une mesure d'isolement après avoir été en contact avec une personne atteinte du Covid-19.

De leurs côtés, une ordonnance du 25 mars (☒ Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) et un décret du 4 mars (☒ D. n° 2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars) adaptent temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur : voir n° 136.

Voir l'étude «Assurance maladie» et l'étude «Maladie et contrat de travail».

132 **Salariés concernés par les mesures dérogatoires d'indemnisation au titre d'un arrêt maladie** ☒

Nouveauté
juillet
2020

1° Jusqu'au 1^{er} mai 2020

Avant le 1^{er} mai 2020, les salariés qui bénéficiaient d'arrêts de travail dérogatoires en raison du coronavirus étaient :

- ceux qui devaient garder leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement

- scolaire était fermé ou qui ne pouvait pas les accueillir ;
- ceux qui devaient garder leurs enfants handicapés (mineurs ou majeurs), en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil ;
- les salariés considérés comme personnes « vulnérables » ;
- les salariés qui habitent avec une personne « vulnérable ».
- les salariés bénéficiant d'un certificat d'isolement du fait notamment qu'ils sont cas contacts. Ceux-ci continuent à bénéficier des mesures dérogatoires après le 1^{er} mai.

Par ailleurs, bénéficient également des mesures d'indemnisation favorables les arrêts de travail « classiques » liés ou non à la Covid-19. Les salariés concernés continuent à bénéficier de ces mesures après le 1^{er} mai 2020.

2° Depuis le 1^{er} mai 2020

Depuis le 1^{er} mai, certains des salariés qui bénéficiaient d'arrêts de travail dérogatoires en raison du coronavirus sont désormais placés en activité partielle. Les salariés concernés par ce changement sont :

- ceux qui doivent garder leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- ceux qui doivent garder leurs enfants handicapés (mineurs ou majeurs), en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil ;
- les personnes considérées comme vulnérables (ou qui habitent avec une personne vulnérable).

En revanche, d'autres salariés continuent à bénéficier des arrêts dérogatoires prévus par le décret du 31 janvier, notamment ceux qui sont soumis à une mesure d'isolement après avoir été en contact avec une personne atteinte du Covid-19. Le décret du 27 mai modifie le décret précité et prolonge la durée d'application de ces mesures dérogatoires. Il est désormais prévu que ces salariés pourront bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale jusqu'à trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 octobre.

Les salariés en arrêt de travail « classiques » continuent à bénéficier des mesures d'indemnisation plus favorables après le 1^{er} mai 2020.

☒ D. n° 2020-637, 27 mai 2020 : JO, 28 mai

133 **Suppression du délai de carence pour tous les arrêts de travail liés ou non au Covid-19 par le décret du 31 janvier et la loi du 23 mars 2020** ☒ Le décret du 31 janvier dernier a prévu des dispositions dérogatoires pour les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement,

Nouveauté
juillet
2020

d'éviction ou de maintien à domicile, dès lors qu'ils ont été en contact avec une personne malade ou qu'ils ont séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique.

En cas d'arrêt de travail, ils peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) sans conditions d'ouverture de droit et dès le premier jour d'arrêt de travail. Le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas.

De plus, la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 du 23 mars 2020 modifiée par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, élargit ces conditions dérogatoires d'octroi des IJSS. Elle prévoit que tous les assurés en arrêt de travail, lié ou non au coronavirus, perçoivent les IJSS maladie dès le premier jour d'arrêt. Cette mesure, prévue à l'article 8, s'applique à compter du 24 mars. et jusqu'au 10 juillet 2020.

134 **Allongement de la durée d'indemnisation** ☒ L'ordonnance du 15 avril 2020 allonge la période maximale d'indemnisation des arrêts de travail. Ainsi, les durées d'indemnisation des arrêts de travail ayant débuté entre le 12 mars et le 10 juillet 2020 pour les salariés en arrêt

Nouveauté
juillet

maladie ou le 10 octobre pour les salariés « cas contact » ne sont pas prises en compte dans l'appréciation de la durée maximale d'indemnisation : 360 euros d'indemnités journalières sur 3 années consécutives et, en cas d'affection de longue durée, indemnisation sur 3 ans de date à date (☒ Ord. n° 2020-428, 15 avr. 2020, art. 3).

L'objectif est de ne pas pénaliser les assurés qui se trouvent en situations de fin de droit pendant cette période.

Remarque : à noter, par ailleurs, que les arrêts de travail pour garder des enfants de moins de 16 ans, en l'absence de précisions légales contraires, n'ouvrent pas droit à congés payés, à l'instar des arrêts de travail « classiques ».

§ 2 : Les différents arrêts de travail dérogatoires ouvrant droit aux IJSS

135

Délivrance d'arrêts de travail dérogatoire ☒ Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié par le décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 puis le décret n° 2020-459 du 21 avril 2020 prévoit des modalités de délivrance d'arrêts de travail dérogatoires ouvrant droit au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale sans délai de carence .

Nouveauté
juillet
2020

1° Avant le 1^{er} mai 2020

Avant le 1^{er} mai 2020, bénéficiaient d'arrêts de travail dérogatoires, sans être malades :

- les salariés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 (☒ D. n° 2020-73, 31 janv. 2020 mod. par D. n° 2020-227, 9 mars 2020 mod. par D. n° 2020-459, 21 avr. 2020 : JO, 23 avr.). Parmi ces salariés, ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement car ils sont personnes vulnérables ou habitent avec une personne vulnérable ne bénéficient plus d'arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit aux IJSS mais sont placés en activité partielle ;
- les salariés qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans dont l'établissement scolaire est fermé (ou qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile) et qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler (☒ D. n° 2020-227, 9 mars 2020) ;
- les salariés qui sont parents d'un enfant handicapé quel que soit son âge dont l'établissement où il est affecté est fermé (☒ D. n° 2020-459, 21 avr. 2020 : JO, 23 avr.).

2° A compter du 1^{er} mai 2020

Depuis le 1^{er} mai peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire les salariés qui sont « cas contact ».

Les conditions d'obtention de ces arrêts de travail dérogatoires sont précisées ci-après.

Situation du salarié	Modalités de délivrance de l'arrêt de travail
Arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile	
Cas général (salarié cas contact notamment)	L'arrêt de travail de l'assuré doit être établi directement par la CPAM dont dépend l'assuré, ou le cas échéant, par les médecins-conseils de la caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent à l'employeur. Remarque : avant le décret du 9 mars 2020, le décret du 31 janvier prévoyait que l'assuré devait avoir obtenu un avis d'arrêt de travail prescrit par un médecin de l'agence régionale de santé (ARS), avis transmis à la CPAM et à l'employeur.
Cas des personnes vulnérables : voir n° 144	Avant le 1 ^{er} mai 2020, une note diffusée sur le site Ameli le 17 mars, étendait la possibilité d'obtenir un arrêt de travail dérogatoire, en recourant au téléservice de déclaration en ligne, aux « personnes dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie Covid-19 ». Ces personnes devaient rester à leur domicile, en arrêt de travail, si elles ne pouvaient pas avoir

Situation du salarié	Modalités de délivrance de l'arrêt de travail
	<p>recours au télétravail. Elles pouvaient se connecter directement sans passer par leur employeur ou leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander un arrêt de travail d'une durée initiale de 21 jours. Il était précisé que cet arrêt pouvait être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.</p> <p>A compter du 1^{er} mai, ces salariés sont placés en activité partielle par l'employeur. Les critères de vulnérabilité ont été définis par un décret du 5 mai 2020.</p>
Cas des proches des personnes vulnérables	<p>Avant le 1^{er} mai 2020, un communiqué diffusé sur le site ameli le 6 avril dernier prévoyait que les personnes qui partageaient leur domicile avec une personne vulnérable pouvaient bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire ouvrant droit aux indemnités journalières.</p> <p>A compter du 1^{er} mai, ces salariés sont placés en activité partielle par l'employeur.</p>
Arrêt de travail des salariés parents d'un enfant dont l'établissement scolaire est fermé	
Salarié d'un enfant de moins de 16 ans	<p>Jusqu'au 1^{er} mai 2020, l'arrêt de travail se traduisait par une déclaration de l'employeur sur un téléservice (declare.ameli.fr) attestant que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> les salariés sont contraints de rester à domicile afin de garder leurs enfants de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ; <input checked="" type="checkbox"/> et que le télétravail n'est pas appliqué dans l'entreprise (case à cocher). <p>Le salarié devait adresser à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il était le seul parent à demander le bénéfice de l'arrêt de travail pour garder son enfant à domicile (« attestation de garde d'enfant à domicile »). Un seul parent à la fois pouvait se voir délivrer un arrêt de travail.</p> <p>A compter du 1^{er} mai, ces salariés sont placés en activité partielle par l'employeur.</p>
Salarié parent d'un enfant handicapé, quel que soit son âge, même majeur	<p>Jusqu'au 1^{er} mai 2020, le site Ameli prévoyait que les arrêts de travail dérogatoires pouvaient être délivrés aux parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge (et donc au-delà de 16 ans) et pris en charge dans un établissement spécialisé. Cette extension a été confirmée par le décret n° 2020-459 du 21 avril 2020. Depuis ce décret, ces arrêts de travail bénéficiaient des autres mesures dérogatoires favorables.</p> <p>A compter du 1^{er} mai, ces salariés sont placés en activité partielle par l'employeur.</p>

Sous-section 2 : Indemnisation légale complémentaire par l'employeur

136 Indemnisation complémentaire en cas d'arrêts de travail « Covid-19 » Le salarié qui se trouve en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou en tant que parent d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé bénéficie de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur, complétant les IJSS (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.) :

- dès le 1^{er} jour d'absence ;
- sans condition d'ancienneté ;
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de son incapacité ;
- et sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Remarque : le décret du 16 avril 2020 a abrogé le décret du 4 mars 2020 et a étendu la suppression du délai de carence prévue par celui-ci (D. n° 2020-193, 4 mars 2020 : JO, 5 mars D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

137 Indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail « classique » Le salarié en arrêt de travail en raison d'une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident sans lien avec le Covid-19 bénéficie également du maintien de salaire :

- sans délai de carence et sans condition d'ancienneté lorsque l'arrêt de travail a débuté après le 23 mars 2020 (Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.) ;
- avec un délai de carence de 3 jours (D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.) et

sans condition d'ancienneté (☒ Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars) en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident qui a commencé entre le 12 et le 23 mars 2020, soit une indemnisation à compter du 4^e jour d'absence (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

Remarque : en temps normal, le délai de carence applicable en cas de versement des indemnités complémentaires est, en l'absence de dispositions conventionnelles, de 7 jours (☒ C. trav., art. L. 1226-1 et D. 1226-3). Pour ces arrêts de travail « classiques », les autres conditions d'ouverture prévues l'article L. 1226-1 restent applicables : justifier de l'absence dans les 48 heures et être soigné en France ou en Europe.

138 Allongement de la période d'indemnisation ☒ Les durées des indemnisations effectuées au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail pris en raison de l'épidémie de coronavirus ainsi que les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation prévue par le code du travail (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

Remarque : en temps normal, pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 derniers mois, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 60 jours (30 jours rémunérés à 90 % du brut puis 30 jours rémunérés 2/3 du brut) (☒ C. trav., art. D. 1226-4).

139 Montant de l'indemnisation légale plus favorable ☒ Le montant de l'indemnité complémentaire versée entre le 12 mars et le 30 avril 2020 est égal, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

Remarque : en temps normal, l'indemnisation est de 30 jours à 90 % du brut puis 30 jours à 2/3 du brut (☒ C. trav., art. D. 1226-4). Cette mesure s'applique à compter du 12 mars et jusqu'au 30 avril 2020, quelle que soit la durée totale d'indemnisation.

140 Période d'application des règles dérogatoires ☒ Ces mesures dérogatoires, hormis pour celles qui ont des dates d'application particulières citées ci-dessus sont applicables, quelle que soit la date du premier jour d'arrêt de travail :

- à compter du 12 mars et jusqu'au 31 mai 2020, pour le salarié en arrêt de travail en raison d'une mesure d'isolement pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus, ou jusqu'au 1^{er} mai 2020 pour les salarié qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- à compter du 12 mars et jusqu'au 10 juillet 2020 (date de la fin de l'état d'urgence sanitaire) pour le salarié en arrêt de travail en raison d'un arrêt de travail « classique ».

141 En présence de dispositions conventionnelles sur l'indemnisation maladie ☒ De nombreuses conventions collectives prévoient leurs propres conditions d'ouverture et de calcul du maintien de salaire. Il est souvent prévu, par exemple, un délai de carence plus favorable que le délai légal de 7 jours (☒ C. trav., art. L. 2254-1).

Dès lors, faut-il écarter l'application de ce délai de carence conventionnel en cas d'arrêt de travail d'un salarié faisant l'objet d'une mesure de confinement en raison du coronavirus ?

A notre avis, la suppression du délai de carence ne vaut que pour l'indemnisation prévue par l'article L. 1226-1 du code du travail. A défaut de texte contraire, le délai de carence conventionnel reste donc applicable. Toutefois, il convient de comparer l'indemnisation légale

avec l'indemnisation conventionnelle pour le salarié concerné et appliquer la solution la plus favorable.

En effet, dans certains cas, le maintien de salaire conventionnel peut rester plus favorable pour le salarié concerné, lorsque le taux ou la durée d'indemnisation est plus élevée que le taux ou la durée d'indemnisation légale.

Bien entendu, l'employeur peut décider unilatéralement de verser une indemnisation complémentaire plus favorable que celle prévue par la convention collective ou la loi. Dans ce cas, il doit appliquer la même règle pour l'ensemble des salariés qui sont dans la même situation.

Sous-section 3 : Passage en placement en activité partielle au 1^{er} mai 2020 pour certains arrêts dérogatoires

142 Loi de finances rectificative pour 2020 ☒ La loi de finances rectificative (PLFR) pour 2020 précise qu'à compter du 1^{er} mai plusieurs catégories de salariés en arrêt de travail lié au Covid-19 ne sont plus indemnisés au titre d'un arrêt maladie mais sont placés en activité partielle. Ils perçoivent ainsi une indemnité d'activité partielle correspondant à 70 % du salaire brut.

Nouveauté
juillet
2020

Il s'agit des salariés vulnérables (dont la liste est fixée par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020), les salariés étant dans le même foyer qu'une personne vulnérable, les salariés qui doivent garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant handicapé.

Cette nouvelle règle est applicable aux arrêts de travail, quelle que soit la date du jour de début de l'arrêt de travail et pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant le salarié ou son enfant. L'indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Ces travailleurs sont désormais indemnisés au titre de l'activité partielle s'ils ne peuvent pas exercer leur activité professionnelle en l'absence notamment de possibilité de télétravail.

Le salarié doit, lorsqu'il est parent, fournir à son employeur, une attestation de l'établissement d'accueil précisant que l'enfant ou la personne handicapée ne peut être accueilli et le cas échéant, en indiquant les jours concernés. Dans les autres cas (salarié vulnérable ou habitant avec une personne vulnérable), le salarié doit fournir à son employeur un certificat d'isolement établi par le médecin de ville (ou du 11 au 31 mai, un certificat remis par le médecin du travail).

Pour plus de précisions, voir l'étude «Maladie et contrat de travail».

143 Salariés concernés ☒ La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 (☒ L. fin. rect. 2020 n° 2020-473, 25 avr. 2020 : JO, 24 avr.) a prévu, à compter du 1^{er} mai, le passage vers le placement en activité partielle pour les salariés bénéficiant jusque-là de l'indemnisation par l'assurance maladie, complétée par l'employeur, pour certains arrêts de travail dérogatoires.

Un décret n° 2020-520 du 5 mai 2020 a modifié en conséquence le décret du 31 janvier 2020 qui octroyait le bénéfice de ces prestations en espèces.

Il est donc mis fin à la possibilité de bénéficier des indemnités journalières dérogatoires versées pour les salariés dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs mentionnés au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative, c'est-à-dire :

- les salariés qui doivent garder leurs enfants de moins de 16 ans soumis au confinement en raison, le plus souvent, de la fermeture des établissements scolaires ;
- les salariés qui doivent garder leurs enfants handicapés, mineurs ou majeurs, soumis au confinement en raison, le plus souvent, de la fermeture de l'établissement d'accueil ;

- les salariés « confinés » en raison de leur santé vulnérable ;
- les salariés confinés en raison de la présence à leur domicile d'une personne vulnérable.

Remarque : pour qu'il y ait impossibilité de travail, il faut également justifier de l'impossibilité de télétravail.

☒ D. n° 2020-520, 5 mai 2020 : JO, 6 mai ☒ D. n° 2020-521, 5 mai 2020 : JO, 6 mai

144 Les critères d'identification de la personne « vulnérable » ☒ Les critères permettant d'identifier les salariés de droit privé vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés à ce titre en activité partielle ont été définis par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020. Ainsi, la vulnérabilité doit répondre à l'un des critères suivants : être âgé de 65 ans et plus ; être au troisième trimestre de la grossesse ; être atteint de cirrhose au stade B du score de Child-Pugh au moins ; présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ; avoir des antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédent d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ; avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ; présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (bronchopneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ; présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ; être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ; présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ; être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

☒ D. n° 2020-521, 5 mai 2020 : JO, 6 mai

145 Dates d'application des nouvelles mesures ☒ Ces dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés dont l'arrêt de travail est en cours au 1^{er} mai, quelle que soit la date de début de l'arrêt.

Nouveauté
juillet
2020

Pour les salariés qui sont en arrêt de travail dérogatoire pour d'autres raisons que celles prévues par ce décret, ils continuent à bénéficier des indemnités journalières maladie dans les conditions favorables prévues par le décret du 31 janvier 2020. Il peut s'agir notamment des salariés soumis à une mesure d'isolement pour avoir été en contact avec une personne atteinte de la Covid-19.

Sous-section 4 : Salariés continuant à bénéficier de l'indemnisation maladie après le 1^{er} mai 2020 : synthèse

146 Salarié malade identifié ou non identifié coronavirus ☒

Nouveauté
juillet
2020

1° Versement des IJSS

Les salariés en arrêt de travail « maladie », qu'ils soient atteints ou non du coronavirus, bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence depuis le 24 mars et jusqu'à la date de fin de l'état d'urgence sanitaire, soit le 10 juillet 2020.

Les conditions d'activité et de contribution minimales continuent toutefois à s'appliquer pendant cette période (☒ L. n° 2020-290, 23 mars 2020, art. 8 : JO, 24 mars).

2° Versement de l'indemnité complémentaire par l'employeur

Ces salariés bénéficient également de l'indemnisation légale complémentaire de l'employeur :

- sans délai de carence depuis le 24 mars et jusqu'au 10 juillet 2020 (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.) ;
- sans condition d'ancienneté depuis le 12 mars et jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard (☒ Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars mod. par ord. n° 2020-428, 15 avr. : JO, 16 avr.).

147 Salarié non malade mais « cas contact » ☒

Nouveauté
juillet
2020

1° Versement des IJSS

Les salariés non malades qui bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire formalisé par un certificat d'isolement car ils ont été en contact avec un salarié atteint du coronavirus continuent à bénéficier du dispositif favorable d'indemnisation instauré par le décret du 31 janvier 2020.

Le décret du 27 mai 2020 prolonge la durée d'application de ces mesures dérogatoires (☒ D. n° 2020-637, 27 mai 2020 : JO, 28 mai). Ce texte prévoit que ces salariés pourront bénéficier des IJSS jusqu'à 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 octobre 2020.

2° Versement de l'indemnité complémentaire par l'employeur

Ces salariés bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur :

- sans délai de carence depuis le 12 mars jusqu'au 10 octobre 2020 (3 mois après la fin de l'état d'urgence) (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.) ;
- sans condition d'ancienneté à compter du 12 mars jusqu'au 10 octobre (☒ Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars mod. par ord. n° 2020-428, 15 avr. : JO, 16 avr.).

Remarque : comme il ne s'agit pas d'arrêt de travail « maladie », ces salariés n'ont pas à remplir les autres conditions de l'article L. 1226-1 du code du travail, c'est-à-dire justifier dans les quarante-huit heures de leur incapacité et être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour bénéficier des indemnités complémentaires de l'employeur (☒ Ord. n° 2020-322, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

148 Allongement de la période d'indemnisation complémentaire ☒ Les salariés qui sont en arrêt

Nouveauté
juillet
2020

de travail en cours ou après le 12 mars 2020 continuent à bénéficier de l'allongement de la période d'indemnisation. Ainsi, les durées des indemnités effectuées au cours des 12 mois précédant la date de début de l'arrêt de travail concerné ainsi que les durées des indemnités effectuées au cours de cette période ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation prévue par le code du travail (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

Remarque : en temps normal, pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il doit être tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze derniers mois, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation

ne dépasse pas 60 jours (30 jours rémunérés à 90 % du brut puis 30 jours rémunérés 2/3 du brut) (☒ C. trav., art. D. 1226-4).

Cette mesure s'applique :

- pour les indemnités versées entre le 12 mars et le 10 juillet pour les salariés en arrêt maladie (en raison ou non du coronavirus) ;
- pour les indemnités versées entre le 12 mars et le 10 octobre pour les salariés non malades « cas contact ».

149 **Fin de l'indemnisation légale complémentaire plus favorable au 30 avril 2020** ☒ Les salariés non malades mais « cas contact » avec un salarié malade identifié coronavirus ne bénéficient plus d'une indemnisation complémentaire plus favorable que celle prévue par le code du travail.



Remarque : les salariés en arrêt de travail maladie « classique » identifiés ou non identifiés coronavirus ne bénéficiaient pas de cette indemnisation complémentaire plus avantageuse.

Le montant de l'indemnité complémentaire versé par l'employeur était égal, depuis le 12 mars, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020, JO : 17 avr.).

Remarque : en temps normal, le code du travail prévoit que l'indemnité complémentaire versée par l'employeur est égale à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant les 30 premiers jours, puis deux tiers de cette même rémunération puis pendant les trente jours suivants. Les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours (☒ C. trav., art. D. 1226-1 et s.).

Cette mesure a pris fin le 30 avril et les salariés doivent donc percevoir les indemnités complémentaires dans les conditions normales depuis le 1^{er} mai (☒ D. n° 2020-434, 16 avr. 2020 : JO, 17 avr.).

Section 2 : Octroi de la prime pouvoir d'achat facilité

150 **Suppression de l'exigence d'un accord d'intéressement** ☒ La loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 autorise le gouvernement à prendre une ordonnance pour assouplir les conditions d'octroi de la prime de pouvoir d'achat en supprimant l'exigence d'un accord d'intéressement. L'ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020, publiée le 2 avril met en place les nouvelles conditions d'attribution de la prime pouvoir d'achat.

Ainsi l'ordonnance n°2020-385 du 1^{er} avril 2020 assouplit les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue par la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 en :

- reportant la date limite de versement de la prime du 30 juin au 31 août 2020 ;
- supprimant la condition de conclure un accord d'intéressement pour verser la prime exonérée de 1 000 euros ;
- relevant à 2 000 euros le plafond exonéré de la prime pour les entreprises mettant en oeuvre un accord d'intéressement (pouvant être conclu jusqu'au 31 août 2020). Les associations et fondations sont dispensées d'accord d'intéressement pour attribuer une prime au-delà de 1 000 euros (☒ Ord. n° 2020-460, 22 avr. 2020 : JO, 23 avr.) ;
- reportant la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020 ;
- assouplissant la condition de présence du bénéficiaire à la date de versement :

l'entreprise a désormais le choix entre la date de versement de la prime ou la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE instituant le dispositif ;

- ajoutant un nouveau critère pour récompenser plus spécifiquement les salariés ayant travaillé pendant l'épidémie de Covid-19 ; le critère des conditions de travail liées à l'épidémie. Le montant de la prime pourra être modulé en fonction de ce critère.

☒ Ord. n° 2020-385, 1^{er} avr. 2020 : 2 avr.

Voir l'étude «Prime pouvoir d'achat».

151 Précisions ministérielles ☒ Le ministère du travail a donné quelques précisions d'applications dans un document Questions réponses du 17 avril 2020 publié sur son site Internet. Ces précisions ne sont pas juridiquement opposables et ne lient pas les Urssaf mais donnent des indications (☒ Questions/réponses, 17 avr. 2020). Ce fichier reprend les réponses apportées par l'instruction ministérielle DSS/5B/5D/2020/11 du 15 janvier en les complétant ou les modifiant au besoin.

152 Suppression de la condition relative à l'existence préalable d'un accord d'intéressement ☒ Si l'entreprise souhaite verser une prime supérieure à 1 000 euros par bénéficiaire, elle doit, sauf pour les associations et fondations, pour bénéficier des exonérations afférentes à la prime jusqu'à un montant limite de 2 000 euros, mettre en place ou disposer d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime. A défaut, la part excédant 1 000 euros doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales et être assujettie à l'impôt sur le revenu.

Remarque : auparavant, le non-respect de la condition relative à l'accord d'intéressement était beaucoup plus strictement sanctionné puisqu'il conduisait à la réintégration de l'ensemble des primes dans l'assiette des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu.

L'accord d'intéressement doit, en principe, être conclu pour 3 ans couvrant la période de versement de la prime (soit du 28 décembre 2019 au 31 août 2020). Mais le législateur a autorisé la conclusion d'accord pour une durée dérogatoire allant de 1 à 3 ans si l'accord est conclu entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020. Dans le Questions/réponses du 17 avril 2020, l'administration précise qu'une entreprise peut conclure un tel accord dérogatoire après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet sans perdre le bénéfice des régimes social et fiscal de faveur attachés au régime d'intéressement (☒ QR n° 3.4).

Exemple : une entreprise dont l'exercice fiscal est l'année civile peut conclure un accord d'intéressement dérogatoire jusqu'au 31 août 2020 pour couvrir l'ensemble de l'année 2020 alors qu'en principe, elle aurait dû le conclure au 30 juin 2020 au plus tard pour pouvoir prétendre aux exonérations ;

Mais attention ! Cette possibilité n'est offerte qu'aux entreprises qui auraient dû conclure leur accord d'intéressement en 2020 selon les règles de droit commun. Ainsi, une entreprise ayant un exercice fiscal courant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 ne peut conclure un tel accord dérogatoire puisque, selon les règles de droit commun, l'accord d'intéressement aurait dû être conclu au plus tard le 31 décembre 2019.

153 Éligibilité des salariés ☒ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est ouverte :

- aux salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord collectif ou de signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le dispositif ;
- aux intérimaires mis à disposition dans une entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE) attribuant la prime à ses salariés ;

Remarque : concernant les intérimaires, la condition de présence définie par l'accord ou la DUE est appréciée au niveau de l'entreprise utilisatrice et non au niveau de l'entreprise de travail temporaire.

- à l'ensemble des personnels relevant d'un établissement public à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE (salariés, contractuels de droit public ou privé, fonctionnaires...);
- aux travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE et relevant des ESAT.

L'accord collectif ou la DUE instituant le dispositif doit préciser explicitement la date retenue par l'entreprise ou l'établissement pour déterminer l'éligibilité des bénéficiaires (date de versement de la prime ou date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE).

154 Possibilité d'exclure des salariés ☒ Le législateur et l'instruction ministérielle du 15 janvier 2020 prévoient un seul cas d'exclusion : la prime peut être versée à une partie seulement des salariés et l'accord ou la DUE peut exclure les salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond (qui peut différer du plafond d'exonération fixée par la loi, soit 3 Smic annuels).

Or, le ministère du travail en prévoit un second en admettant que certains salariés soient exclus du dispositif à raison des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. Cette position ministérielle semble contraire à l'esprit de la loi et susceptible de remettre en cause le caractère collectif du dispositif. Pour plus de sécurité juridique, plutôt que d'exclure, mieux vaut utiliser le critère de modulation relatif aux conditions de travail liées à cette épidémie.

Remarque : l'administration va même plus loin en indiquant qu'une entreprise peut exclure du versement de la prime les salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire, voire même d'exclure de ce versement les télétravailleurs (QR n° 2.6). Elle revient également sur l'interdiction des primes nulles en cas de modulation.

155 Modulation du montant de la prime : quatre critères combinables ☒ Les critères de modulation autorisés par la loi sont :

- la rémunération ;
- le niveau de qualification ou de classification ;
- les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 : la prime peut donc être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire liée à cette épidémie ;
- la durée de présence effective de l'année écoulée, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année et, pour les salariés à temps partiel, la durée de travail prévue au contrat.

156 Modalités d'application des critères de modulation ☒ Les différents critères de modulation peuvent être combinés entre eux. Ils s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime (peu importe la date de condition de présence du bénéficiaire définie dans l'accord ou la DUE), à l'exception du critère relatif aux conditions de travail liées à la crise sanitaire. Pour ce critère, l'appréciation sur 12 mois des conditions d'octroi de la prime.

157 Précisions sur le critère des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19 ☒ Avec le nouveau critère des conditions de travail, une entreprise peut majorer substantiellement la prime pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité pendant la période d'urgence sanitaire ou seulement pour les personnes ayant été en contact avec le public. Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également envisageable. Par exemple, une entreprise peut

différencier le niveau de la prime des salariés ayant continué leur activité en télétravail de ceux ne pouvant pas recourir au télétravail et devant se rendre sur leur lieu de travail. Autre exemple, l'entreprise peut majorer les primes pour les salariés astreints à se rendre sur leur lieu de travail habituel pendant une large part de la période d'urgence sanitaire, par rapport à celle versée à des salariés ayant subi ces conditions de travail pendant une plus courte période (QR n° 5).

158 Précisions sur la combinaison du critère de la durée de présence avec celui des conditions de travail ☒ En principe, les absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences pour congé parental d'éducation (temps plein et temps partiel) et de présence parentale ainsi que les absences de salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade doivent être assimilées à des périodes de présence effective. La prime des salariés absents du fait de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence.

A ce principe, une exception est prévue par l'administration (QR n° 2.4) : la prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés peut être réduite à raison de cette absence dans le cas où la prime est également modulée en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

159 Revirement sur l'interdiction des primes nulles ☒ L'instruction ministérielle du 15 janvier 2020 précisait que la modulation ne devait pas aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro, sauf si le salarié n'avait pas été effectivement présent dans l'entreprise durant les 12 mois précédant le versement de la prime ou n'avait perçu aucune rémunération au cours de cette période.

L'administration opère, le 17 avril, un revirement sur ce point. La modulation du montant de la prime, notamment en fonction des conditions de travail liées à la crise sanitaire, peut permettre le versement d'un montant compris entre 0 000 et 1 000 euros (porté à 2 000 euros en présence d'un accord d'intéressement).

L'emploi du terme « notamment » laisse penser que cette latitude n'est pas réservée au critère « Covid-19 » mais ouverte aux quatre critères.

Remarque : rappelons toutefois que ce « questions-réponses » ne lie pas les Urssaf.

160 Versement de la prime en plusieurs échéances ☒ La prime peut faire l'objet d'une ou plusieurs avances, pourvu que l'intégralité de la prime soit versée au plus tard le 31 août 2020.



Remarque : seules les entreprises de travail temporaire (ETT) sont autorisées à verser la prime à leurs intérimaires en mission après la date limite de versement prévue par la loi.

Lorsqu'une prime est versée en plusieurs échéances, les critères d'attribution ne peuvent pas, en principe, être définis différemment pour chacune de ces échéances.

Toutefois, les entreprises qui ont déjà versé une prime dans les conditions en vigueur avant le 1^{er} avril 2020 peuvent compléter leur versement initial par avenant à l'accord ou à la décision unilatérale et cet avenant peut retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce second versement (QR n° 5.3 et 5.4). ne s'applique pas (QR n° 2.5).

Section 3 : Intéressement dans les TPE

161 Une mise en place par simple décision unilatérale ☒ A compter du 19 juin 2020, pour mettre en place un régime d'intéressement, une entreprise de moins de 11 salariés peut recourir à la décision unilatérale si :

Nouveauté
juillet
2020

- elle est dépourvue de CSE et ne dispose d'aucun délégué syndical ;
- elle n'applique ou n'a conclu aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de cette décision.

Remarque : sous réserve de remplir la seconde condition, les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP) peuvent désormais se passer de la ratification du projet d'accord par leur personnel.

☒ C. trav., art. L. 3312-5 mod. et L. 3347-1 créé par L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 18 : JO, 18 juin

162 Durée et contenu du dispositif ☒ La durée du dispositif d'intéressement peut être comprise entre un et 3 ans. Pour rappel, cette dérogation à la durée triennale de droit commun a également été prévue, à titre temporaire, pour les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020, quel que soit leur modalité de mise en oeuvre.

Nouveauté
juillet
2020

Remarque : avant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, un projet de loi contenant diverses mesures sociales comptait pérenniser cette mesure, quelle que soit la taille de l'entreprise. Avec ce projet, l'accord d'intéressement ne devait plus être conclu pour 3 ans ou 3 exercices mais pour une période de 1 à 3 ans. Les accords tacitement reconduits devaient l'être pour une durée égale à la durée initiale. Ce projet verra-t-il le jour ?

En principe, toutes les dispositions applicables à l'accord d'intéressement s'appliquent à la décision unilatérale. Ainsi, la décision doit contenir toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement classique. L'information des salariés et le suivi de l'accord doivent être assurés, les salariés devant être informés du contenu de la décision par tous moyens.

Remarque : à ce principe, quelques exceptions fort logiques. Un intéressement de projet ne peut être mis en place unilatéralement, l'entreprise dépourvue de dispositifs d'épargne salariale n'a pas à proposer tous les 3 ans la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale (☒ C. trav., art. L. 3344-3), l'article L. 3344-2 du code du travail n'est pas applicable à l'intéressement mis en place par DUE (augmentation de capital au sein d'un groupe), tout comme les règles faisant intervenir les institutions représentatives du personnel.

163 Renouvellement du dispositif ☒ A l'issue de la période de validité, le dispositif peut être renouvelé, mais seulement en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord collectif de travail, accord conclu avec les représentants de syndicats représentatifs, accord avec le CSE, ratification du projet par les 2/3 du personnel).

Nouveauté
juillet
2020

Le législateur ne précise pas si la durée du dispositif renouvelé pourra être comprise entre un et trois ans ou si la durée triennale de principe s'appliquera. Mais, dans la mesure où l'entreprise ne peut plus utiliser la DUE pour le renouvellement, l'entreprise devra conclure un accord d'intéressement pour 3 ans.

164 Une nouvelle possibilité à manier avec précaution ☒ Même si l'effort de simplification était l'objectif de l'article 18 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, il n'est pas certain que cette mesure simplifie en pratique la mise en place d'un accord d'intéressement dans les TPE.

Nouveauté
juillet
2020

Avec le modèle-type de l'accord d'intéressement mis à disposition par les pouvoirs publics, cette nouvelle mesure laisse penser que la mise en oeuvre d'un tel dispositif peut être faite sans accompagnement. Or sans les conseils d'un expert (juriste, expert-comptable, etc.), il n'est pas évident de fixer une formule de calcul de l'intéressement sécurisée au plan

économique et financier et de respecter toutes les conditions requises pour le bénéfice des régimes social et fiscal de faveur.

Même en optant pour la décision unilatérale, la TPE a tout intérêt à se faire accompagner dans la mise en place d'un dispositif d'intéressement. Ceci pour éviter un éventuel redressement Urssaf

165 Une mise en place par simple décision unilatérale ☒ A compter du 19 juin 2020, pour mettre en place un régime d'intéressement, une entreprise de moins de 11 salariés peut recourir à la décision unilatérale si :



- elle est dépourvue de CSE et ne dispose d'aucun délégué syndical ;
- elle n'applique ou n'a conclu aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de cette décision.

Remarque : sous réserve de remplir la seconde condition, les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP) peuvent désormais se passer de la ratification du projet d'accord par leur personnel.

Section 4 : Report de la réforme de l'assurance chômage

Sous-section 1 : Report de la réforme de l'assurance chômage

166 Report des nouvelles règles de calcul du salaire de référence au 1^{er} septembre 2020 ☒ Les règles d'assurance chômage qui devaient, initialement, entrer en vigueur le 1^{er} avril sont reportées.

Par conséquent, les salariés dont le contrat de travail prendra fin avant le 1^{er} septembre 2020, ou dont la procédure de licenciement sera engagée avant cette date, se verront appliquer les règles issues de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, notamment, en matière :

- de durée d'indemnisation ;
- de calcul de salaire de référence et de salaire journalier de référence ;
- d'application des différés congés payés et spécifiques.

Remarque : la procédure de licenciement est engagée à la date de l'entretien préalable ou à celle de la 1^{re} présentation de la lettre de convocation à la 1^{re} réunion des représentants du personnel.

Pour plus de précisions, voir l'étude «Chômage total».

167 Précisions sur les règles dérogatoires applicables ☒

1° Allongement des périodes de référence d'affiliation

Pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 16 avril 2020 (date d'entrée en vigueur du décret du 14 avril 2020), la période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation requise pour l'ouverture du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ou pour le rechargement de ce droit est prolongée du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 (☒ Arr. 16 avr. 2020, NOR : MTRD2009358A).

Remarque : un arrêté ultérieur pourrait prolonger cette date butoir jusqu'au 31 juillet 2020 (☒ Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020). Bénéficient également d'un allongement de la période de référence les intermittents du spectacle et les bénéficiaires de l'allocation de professionnalisation et de solidarité.

2° Allongement du délai de forclusion

Le délai de forclusion, de 12 mois à compter de la fin du contrat, pour s'inscrire à Pôle emploi est allongé du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020.

3° Calcul des droits : la période de crise sanitaire neutralisée

Pour les travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail intervient à compter du 1^{er} septembre 2020, à l'exception de ceux ayant fait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant cette date, le nombre de jours compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020, à l'exception de ceux pendant lesquels l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, est déduit pour le calcul de la durée d'indemnisation et du salaire journalier de référence.

4° La dégressivité des allocations suspendue

Les demandeurs d'emploi ayant eu une rémunération supérieure à 5 000 euros net sont soumis à une règle de dégressivité de leur allocation chômage : elle baisse de 30 % à partir du 7^e mois d'indemnisation, soit au-delà de 182 jours.

Ce délai de 182 jours à l'issue duquel l'allocation journalière est affectée d'un coefficient de dégressivité fait l'objet à compter du 16 avril 2020 d'une suspension selon les modalités suivantes :

- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ARE ouvert avant le 1^{er} mars 2020, la durée de la suspension est égale au nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 mai 2020 ;
- pour les allocataires ayant un droit en cours à l'allocation ARE ouvert après le 1^{er} mars 2020 et pour ceux qui bénéficient d'une ouverture de droits à cette allocation à compter du 16 avril 2020 (lendemain de la publication du décret), la durée de la suspension est égale au nombre de jours compris entre le point de départ de l'indemnisation et le 31 mai 2020.

5° De nouveaux cas temporaires de démissions légitimes

Le décret du 14 avril 2020 introduit des nouveaux cas de démission légitime. Ainsi, sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte de la rupture volontaire d'un contrat de travail avant le 17 mars 2020 en vue de reprendre une activité salariée à durée indéterminée ou une activité à durée déterminée d'une durée initiale d'au moins 3 mois ou 455 heures, dès lors que cette reprise d'activité :

- s'est concrétisée par une embauche effective à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 65 jours travaillés à compter du 1^{er} mars 2020 ;
- ou n'a pu se concrétiser par une embauche effective, alors que celle-ci devait initialement intervenir à compter du 1^{er} mars 2020.
- Dans ce cas, la personne concernée produit une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée.

Sont concernées les décisions de prise en charge intervenant entre le 16 avril 2020 (date d'entrée en vigueur du décret du 14 avril) et le 31 mai 2020.

☒ Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020 : JO, 26 mars ☒ D. n° 2020-425, 14 avr. 2020 : JO, 15 avr. ☒ Arr. 16 avr. 2020, NOR : MTRD2009358A : JO, 17 avr.

Sous-section 2 : Prolongation des allocations chômage pour les fins de droit

168 Prolongation des droits à l'assurance chômage ☒ Pôle emploi a repris l'annonce du gouvernement du 18 mars, sur la prolongation du versement des allocations de chômage qui

arrivent à leur terme au cours du mois de mars, jusqu'à la fin de la période de confinement.

Cette mesure s'applique :

- aux demandeurs d'emploi y compris les saisonniers, les intérimaires et les intermittents du spectacle ;
- aux demandeurs d'emploi qui auraient éventuellement re-travaillé pendant la période d'indemnisation. Le rechargement sera effectué à la fin de la période de confinement ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) dont le renouvellement intervient en mars. Le renouvellement sera étudié à la sortie de la période.

Pour tous, cet allongement ne viendra pas réduire les éventuels droits à venir et se fera automatiquement.

Les intéressés doivent continuer à actualiser leur situation.

Cette mesure est confirmée par l'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 et prolongée par l'article 50 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Pour plus de précisions, voir l'étude «Chômage total».

169

Précisions apportées par les textes réglementaires ☒ Prévues par l'article 1 de l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 et prolongée par l'article 50 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, la prolongation de l'indemnisation chômage des chômeurs en fin de droit a été précisée par le décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 et l'arrêté du 16 avril 2020.

Les demandeurs d'emploi dont la durée des droits aux allocations d'assurance chômage devait prendre fin entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020, bénéficient, à titre exceptionnel, d'une prolongation de leur durée d'indemnisation jusqu'au 31 mai 2020 (☒ L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 50 : JO, 18 juin)(☒ Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020).

La durée de cette prolongation est de :

- 91 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre des mois de mars, avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 12 mars 2020 et le 31 mars 2020 ;
- 60 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre des mois d'avril et mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} avril 2020 et le 30 avril 2020 ;
- 30 jours calendaires, desquels sont déduits les jours non indemnisables au titre du mois de mai 2020, pour les demandeurs d'emploi dont la date d'épuisement des droits à indemnisation après actualisation intervient entre le 1^{er} mai 2020 et le 31 mai 2020.

Ces dispositions s'appliquent que l'allocataire remplisse ou non, les conditions, selon sa situation, d'un rechargement de ses droits à la date à laquelle il arrive au terme de sa durée d'indemnisation.

Outre les travailleurs privés d'emploi, bénéficient également d'une prolongation de droit des travailleurs, les allocataires de l'allocation spécifique ; les artistes non-salariés ; les marins-pêcheurs ; les bénéficiaires de l'allocation de professionnalisation et de solidarité ; les bénéficiaires de l'allocation de fin de droits : voir article 1 à 4 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020. Pour ces bénéficiaires, les conditions et la durée de prolongation sont spécifiques.

☒ L. n° 2020-734, 17 juin 2020, art. 50 : JO, 18 juin

☒ Ord. n° 2020-324, 25 mars 2020 : JO, 2 avr. ☒ D. n° 2020-425, 14 avr. 2020 : JO, 15 avr.

