



Loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, ordonnances et décret

Mesures en droit social

Mise à jour du 27 mars 2020¹

La loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a été publiée au Journal Officiel du 24 mars 2020. Elle est disponible en cliquant [ici](#)

Cette loi a été adoptée par le Parlement en procédure accélérée. Elle permet ainsi au gouvernement de légiférer par ordonnance pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19. Le gouvernement a adopté une série d'ordonnances qui ont été publiées au Journal Officiel du 26 mars 2020. Chaque ordonnance rappelle bien que ces mesures sont prises afin de déroger au code du travail et aux dispositions conventionnelles dans le but de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19. Des décrets sont également attendus.

L'article 4 de la loi précise que l'état d'urgence sanitaire est déclaré pour une durée de deux mois à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Dans l'exposé des motifs, il était rappelé la nécessité d'adapter le droit du travail pour permettre aux entreprises de faire face aux difficultés d'organisation qu'elles peuvent rencontrer (absentéisme, surcroît exceptionnel d'activité, etc.).

Cette note est réalisée avec les conseillers techniques du réseau UNIOPSS-URIOPSS et avec l'appui de Catherine AUDIAS, Consultante en droit social.

Réquisitionner des biens, des services et des personnes - Article 2 de la loi – Article L3131-15 du code de la santé publique, 7°

Le Gouvernement pourra ordonner, afin de lutter efficacement durant l'épidémie, la réquisition de tous biens et services nécessaires ainsi que de toute personne nécessaire au fonctionnement de ces services ou à l'usage de ces biens. L'indemnisation de ces réquisitions se fera conformément au code de la défense.

L'ordonnance devra apporter des précisions sur les personnels pouvant être réquisitionnés.

Le décret n° 2020-337 du 26 mars 2020 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (JO 27 mars 2020) évoque la réquisition par le préfet, en effet il dispose que :

«Le représentant de l'Etat dans le département est habilité, si l'afflux de patients ou de victimes ou la situation sanitaire le justifie, à ordonner, par des mesures générales ou individuelles, la réquisition nécessaire de tout établissement de santé ou établissement médico-social ainsi que de tout bien, service ou personne nécessaire au fonctionnement de ces établissements, notamment des professionnels de santé. »

Verser les IJSS dès le premier jour d'arrêt (Article 8 de la loi)

Les indemnités journalières de sécurité sociales sont versées dès le premier jour d'arrêt ou de congés pour tous les arrêts de travail à compter de la date de la publication de la loi et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Un communiqué de presse du Ministère des Solidarités et de la santé du 25 mars 2020 précise que « tous les arrêts de travail, qu'ils soient liés au Covid-19 ou non, sont indemnisés dès le 1er jour d'arrêt, que cela soit pour les personnes atteintes d'une pathologie, les personnes vulnérables qui présentent un risque accru de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ou encore les parents contraints de garder leurs enfants du fait de la fermeture de leur établissement scolaire ou de leur crèche. »

Concernant les mesures ci-dessous prévues à l'article 11 de la loi, le Gouvernement pourra prévoir une entrée en vigueur des dispositions de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020.

Faciliter le recours au chômage partiel pour limiter les ruptures de contrat de travail et atténuer la baisse d'activité

Il est notamment prévu de renforcer le recours à l'activité partielle (Chômage partiel) pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille en :

- adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre,
- étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires,
- en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur
- en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle
- en favorisant une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel

Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (JO du 26 mars 2020) apporte des précisions. Ainsi,

Mention de l'activité partielle sur le bulletin de paie

Le bulletin de paie doit mentionner concernant l'activité partielle :

- Le nombre d'heures indemnisées ;
- Le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle prévue à [l'article R5122-18 du code du travail](#) ;
- Les sommes versées au salarié au titre de la période considérée.

Demande préalable d'autorisation d'activité partielle et possible de transmettre l'avis du CSE même a posteriori

Toute demande préalable d'autorisation d'activité partielle auprès de l'administration compétente doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE, si l'entreprise en est dotée.

Toutefois, le décret permet de recueillir l'avis du CSE postérieurement à la demande préalable, et de le transmettre à l'administration dans un délai de 2 mois à compter de la demande. Cette possibilité n'est possible que dans les deux cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.*

Délai d'information de 30 jours de l'administration du placement des salariés en activité partielle

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception. Sont visées expressément par le décret les cas suivants :

- Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel – *Le covid-19 se classant dans ce cas.*

Bénéficiaires de l'allocation et l'indemnité d'activité partielle

Le décret précise les cas où l'employeur ne peut pas bénéficier de l'allocation et le salarié de l'indemnité d'activité partielle. Ainsi, ne peuvent pas y prétendre les employeurs et leurs salariés dont la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés (ex : grève).

Toutefois, le décret précise que dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, dans le cas où la fermeture se prolonge plus de 3 jours.

Augmentation de la durée d'autorisation d'activité partielle à 12 mois maximum

Le décret augmente la durée d'autorisation d'activité partielle qui peut être accordée. Ainsi cette durée passe à 12 mois maximum contre 6 mois auparavant.

Détermination du taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur

Le décret précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur correspond, pour chaque salarié autorisé à être placé en activité partielle, à :

- un pourcentage de la rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions du II de [l'article L3141-24 du code du travail](#) (concernant l'indemnité de congés payés) et du premier alinéa de [l'article R5122-18 du code du travail](#) (indemnité horaire d'activité partielle versée aux salariés).

Le décret précise que le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute précitée, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le décret précise également que le taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 €. Toutefois, il précise que ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ([Alinéa 3 de l'article R. 5122-18 du code du travail](#)).

Indemnité d'activité partielle

Concernant le nombre d'heures pouvant justifier de l'attribution de l'allocation d'activité partielle par le salarié, le décret précise que lorsque la durée du travail du salarié est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles [L. 3121-56](#) et [L. 3121-58](#) du code du travail, est prise en compte la durée légale correspondant aux jours de fermeture de l'établissement ou aux jours de réduction de l'horaire de travail pratiquée dans l'établissement, à due proportion de cette réduction.

Remise d'un document par l'ASP au salarié sur l'activité partielle

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, un document comportant les mentions d'activité partielle du bulletin de salaire (cf. ci-dessus) est remis au salarié par l'Agence de services et de paiement.

Fixation du nombre d'heures par le Ministère pouvant être indemnisées en cas d'activité partielle

L'arrêté du Ministre chargé de l'emploi fixe le nombre d'heures pouvant être indemnisées en cas d'activité partielle justifiée par l'un des motifs : la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise (4° de l'article [R. 5122-1 du code du travail](#)).

Date d'application du décret aux demandes d'indemnisation

Il est précisé que le décret s'applique aux demandes d'indemnisation adressées ou renouvelées à l'ASP à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, soit le 26 mars 2020, au titre du placement en position d'activité partielle de salariés depuis le 1^{er} mars 2020.

Il est également indiqué que pendant une période de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, les employeurs peuvent continuer d'appliquer les dispositions de l'article R. 5122-17 du code du travail, dans leur réaction antérieure au présent décret, en lieu et place des dispositions du 16° de l'article R3243-1 du code du travail (mentions à indiquer sur le bulletin de paie concernant l'activité partielle).

Jusqu'au 31 décembre 2020, le délai au terme duquel le silence vaut acceptation implicite de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle est ramené à 2 jours, contre 15 jours en temps normal.

Adapter les modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière SS

La loi prévoit d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article [L. 1226-1 du code du travail](#) à l'allocation journalière SS.

Attention, ne sont concernées que les indemnités légales qui reprennent les dispositions de la Loi de 1978 sur la mensualisation, dont les modalités de versement sont les suivantes :

- Pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- Pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération.

Ainsi, cela concernerait notamment les arrêts de travail des parents contraints de garder leurs enfants de moins de 16 ans.

[L'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation supprime certaines conditions liées au versement des indemnités journalières complémentaires pour :

- Les salariés en arrêt maladie en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment l'épidémie – suppression de la condition d'ancienneté, de la justification dans les 48h de l'incapacité, de la dispense des soins en France ou dans l'union européenne
- Les salariés en situation d'absence au travail résultat de la maladie ou de l'accident du travail – suppression de la condition d'ancienneté uniquement

Dans les deux cas, cela concernera également les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, aux salariés intermittents et les salariés temporaires. *Pour mémoire, ces salariés ne sont pas concernés en temps normal par les dispositions de l'article L1226-1 du code du travail.*

Cette disposition est applicable du 26 mars 2020 jusqu'au 31 août 2020.

L'ordonnance prévoit la possibilité pour un décret d'aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité complémentaire est versée pendant cette période.

Imposer ou modifier les dates de prises de congés payés par accord d'entreprise ou de branche

La loi prévoit qu'un accord d'entreprise ou de branche pourra autoriser un employeur à imposer ou modifier les dates de prises de congés payés :

- dans la limite de 6 jours ouvrables

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces congés

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos confirme que ces dérogations supposent une négociation préalable et doivent être prévues **par un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche**. Ainsi, dans ce cadre, l'employeur peut, **uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020** :

→ Imposer la prise de congés payés à un salarié, mais :

- Les congés payés doivent être acquis,
L'ordonnance autorise même l'employeur à imposer la prise des congés payés par anticipation (« y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont vocation à être pris »).
Pour mémoire, en temps normal, l'accord du salarié est nécessaire.
- Les congés payés sont limités à 6 jours (la loi urgence indique 6 jours ouvrables)
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance au minimum d'1 jour franc
Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant
Exemple : Si l'employeur souhaite que le salarié prenne ses CP le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

→ Modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, donc sans l'accord du salarié.

→ Fractionner les congés sans l'accord du salarié (à la condition que cela soit bien prévu dans l'accord d'entreprise ou l'accord de branche).

→ Fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Imposer ou modifier les dates de jours de repos (JRTT ou Jours de repos convention forfait ou Jour de repos du Compte Epargne Temps) par décision unilatérale de l'employeur

L'employeur pourra imposer ou modifier unilatéralement les dates :

- des jours de réduction du temps de travail,
- des jours de repos prévus par les conventions de forfait
- des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié,

et déroger ainsi à la réglementation actuelle ainsi que les conventions ou accords collectifs applicables concernant les délais de prévenance et les modalités de prise de ces jours.

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date concernant les JRTT, les jours de repos prévus par les conventions de forfait et les jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, est fixé à 10 jours maximum.

Pour les JRTT

À la différence des congés payés, [l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que l'employeur peut déroger à son accord d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail (JRTT) en vigueur si l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020.

Ainsi, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 jour franc, l'employeur peut :

- Imposer la prise, à des dates qu'il détermine, de JRTT au choix du salarié, qui sont acquis
- Modifier unilatéralement les dates de prise des JRTT.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant.

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un JRTT le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour les conventions de forfaits

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut **sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc**, et ce uniquement du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié ou les de jours de repos prévus par une convention de forfait
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos ou les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Pour le compte-épargne temps

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, l'employeur peut imposer, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, que les droits affectés sur le compte épargne-temps du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc.

Ainsi, le jour de la notification et le jour de prise de congé ne comptent pas dans le calcul du délai de prévenance. Par ailleurs, lorsque le jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Si l'employeur souhaite que le salarié prenne un jour de repos dans son CET le 9 avril, il doit le prévenir au plus tard le 7 avril pour un effet au 9 avril.

Déroger aux règles relatives à la durée du travail et aux repos pour les entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale

Les entreprises de secteurs « particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale » pourront déroger aux règles d'ordre public et aux dispositions conventionnelles relatives :

- à la durée du travail
- au repos hebdomadaire
- au repos dominical

Les secteurs cités dans le cadre de rapports parlementaires étaient notamment les secteurs de l'agro-alimentaire, de l'énergie ou des services supports et logistiques aux établissements de santé. Le secteur social et médico-social pourrait être également concerné.

[L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) évoque les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Un décret devrait préciser les secteurs d'activités concernés.

[Un communiqué de presse du Ministère du travail du 27 mars 2020](#) précise que « *La ministre du Travail confirme que chaque secteur d'activité concerné par ces dérogations fera l'objet d'un décret, dont la validité sera définie sur une période strictement limitée aux besoins du secteur et à ceux de la Nation. Chaque décret tiendra compte de la nature des activités à réaliser et permettra évidemment de préserver la santé des travailleurs durant cette période exceptionnelle.* »

Dérogations aux durées maximales

Cette ordonnance fixe également les dérogations aux durées maximales de travail autorisées (légales et conventionnelles) pendant la crise sanitaire, et ce du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020. Ainsi,

- La durée quotidienne maximale peut être portée jusqu'à 12 heures
- La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives avec l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier
- La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à 60 heures
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives peut être portée jusqu'à 48 heures

Et plus spécifiquement pour les travailleurs de nuit :

- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à 12 heures, avec l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à 44 heures

L'ordonnance précise également que si l'employeur utilise au moins une des dérogations ci-dessus alors il en informe sans délai et par tout le Comité Social et Economique ainsi que le directeur de la Direccte.

Dérogations au repos dominical

L'ordonnance prévoit également la possibilité, du 26 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020, pour les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Modifier, à titre exceptionnel, des dates limites et des modalités de versement de la prime d'intéressement et de participation

Une entreprise doit verser avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice, sous peine d'être redevable d'intérêt de retard, les sommes versées au titre d'un dispositif d'intéressement ou de participation mis en place.

Dans le cadre de cette crise sanitaire, le gouvernement est habilité à modifier par ordonnance les dates limites et les modalités de versement de ces sommes, et ce à titre exceptionnel.

Ainsi, l'[ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) précise que la date limite est reportée au 31 décembre 2020, et ce par dérogation au code du travail et aux dispositions conventionnelles. Ce report ne concerne que les sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation.

Cette disposition est entrée en vigueur au 26 mars 2020.

Modifier la date limite et des conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les employeurs ont la possibilité de verser la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'au 30 juin 2020. Le gouvernement pourra modifier par ordonnance la date limite et les conditions de versement de cette prime.

Adapter l'organisation des élections des syndicats représentatifs dans les entreprises de moins de 11 salariés

L'[article L2122-10-1 du code du travail](#) prévoit que l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés est mesurée sur la base d'un scrutin organisé tous les 4 ans. Le prochain scrutin devant se tenir en fin d'année 2020, le dépôt des candidatures des organisations syndicales devait être effectué courant mars.

Le Gouvernement pourra par ordonnance adapter l'organisation de cette élection en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral.

La loi précise que le Gouvernement pourra en conséquence proroger à titre exceptionnel la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles.

Aménager les règles de suivi des travailleurs par les services de santé au travail

Le Gouvernement aura la possibilité d'aménager les modalités des règles de suivi des salariés par les services de santé au travail au regard de la crise.

Il pourra également définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré par les services de santé au travail pour les travailleurs qui n'ont pu bénéficier de leur suivi en raison de l'épidémie.

Modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

Le gouvernement pourra modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du CSE, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

Les travaux parlementaires évoquent notamment la possibilité de faciliter le recours à des consultations dématérialisées et de prévoir des dérogations à l'[article L2315-4 du code du travail](#) qui limite, en l'absence d'accord, à trois par an le nombre de réunions du CSE en visioconférence.

Dans une note intitulée « [Coronavirus-COVID19 - Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés ?](#) » du 23 mars 2020, le Ministère du travail précise que les réunions avec le CSE doivent être tenues par visio-conférence.

Il pourra également suspendre les processus électoraux des CSE en cours.

Aménager les dispositions relatives à la formation professionnelle

Les organismes de formations doivent en principe être certifiés à compter du 1^{er} janvier 2021. Toutefois en raison de la crise sanitaire, Le Gouvernement pourra par ordonnance permettre à « France compétences » de disposer d'un délai supplémentaire afin d'enregistrer les certifications des organismes de formation.

Le gouvernement pourra également adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle.

Adapter les modalités de détermination des durées d'attributions des revenus de remplacement

Le gouvernement pourra adapter à titre exceptionnel les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement des demandeurs d'emploi tels que mentionnés à [l'article L. 5421-2 du code du travail](#).

Ainsi [l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 \(JO du 26 mars 2020\)](#) portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail précise que les demandeurs d'emplois dont les droits sont épuisés à compter du 12 mars 2020, voient leurs droits prolongés jusqu'à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020.

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteurs majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss et les Uriopss représentent, soutiennent et rassemblent les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présent sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, le réseau de l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à ce réseau de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-