



Fiches n°8, n°9 et n°10

Adaptation des règles relatives au droit du travail et à l'assurance chômage

Ordonnance n° 2020-322 du 25 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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755930&dateTexte=&categorieLien=id>

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755940&dateTexte=&categorieLien=id>

Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041755953&dateTexte=&categorieLien=id>



Mesures emploi / droit du travail loi 23 mars et ordonnances du 25 mars 2020

La loi du 23 mars 2020 habilite le Gouvernement à prendre par ordonnances une série de dispositions permettant d'insérer dans le code du travail les mesures annoncées depuis le 12 mars. Trois ordonnances du 25 mars ont été publiées au JO du 26/03.

Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
Activité partielle	<p>Limitier les ruptures des contrats de travail et atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel.</p>	<p>Décret du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle</p> <p>Le texte modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement.</p> <p>Le décret aligne les modalités de calcul de cette allocation sur celles applicables pour l'indemnité dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise.</p> <p>Le texte assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration.</p> <p>L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles.</p> <p>Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.</p>	<p>Le décret du 25 mars :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifie le bulletin de paie pour y inclure les mentions relatives à l'activité partielle ; il s'agit d'une simplification : l'annexe au bulletin est supprimée mais pourra néanmoins être utilisée encore pendant 12 mois ; • Etend la prise en charge par l'Etat à 70 % de la rémunération brute et 8,03 € par heure au minimum ; • Ne modifie pas l'indemnité due par l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ○ 70 % du brut ; ○ Le Smic net en tout état de cause • Etend l'activité partielle aux salariés au forfait quand l'activité est réduite (heures ou jours) ; • Délai de 2 mois pour consulter le CSE et transmettre l'avis (quand il existe) à la Direccte • Délai de 30 jours pour faire la demande auprès de la Direccte • Délai d'acceptation tacite de la Direccte de 2 jours. <p>A ce stade, pas de précision sur le régime social des indemnités d'activité qui restent pour le moment soumises à CSG et CRDS lorsque le montant versé au salarié est supérieur au Smic brut (1 539,45 €).</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
<p>Maintien du salaire durant les arrêts de travail</p>	<p>Adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail</p>	<p>Ordonnance du 25 mars 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</p> <p><u>Texte de l'article 1 :</u> Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, <u>jusqu'au 31 août 2020</u>, l'indemnité complémentaire mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail est versée :</p>	<p>L'article 1^{er} : droit égal aux indemnités complémentaires que la maladie soit liée au COVID 19 ou pas et ce jusqu'au 31 aout 2020</p> <p>Il lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de l'indemnité complémentaire aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit par exemple leur ancienneté, tant pour ceux qui <u>bénéficient d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie de Covid-19</u> (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, ainsi que ceux qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure, et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler), <u>que pour ceux qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident</u>. De plus, la restriction des salariés pouvant bénéficier de cette indemnité complémentaire, à savoir les salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires, est levée.</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
		<p>1° Aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail en application des dispositions prises pour l'application de l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de l'article L. 1226-1 du code du travail ni les conditions prévues aux 1° et 3° du même article ne soient requises et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique ;</p> <p>2° Aux salariés en situation d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident mentionnés à l'article L. 1226-1 du code du travail sans que la condition d'ancienneté prévue au premier alinéa de cet article ne soit requise et sans que l'exclusion des catégories de salariés mentionnées au cinquième alinéa du même article ne s'applique.</p> <p>Un décret peut aménager les délais et les modalités selon lesquelles l'indemnité mentionnée au premier alinéa est versée pendant la période prévue à cet alinéa aux salariés mentionnés aux 1° et 2°.</p>	<p>Tout salarié dont l'arrêt de travail en lien avec le COVID 19 et pris en charge par la sécurité sociale bénéficie, d'une indemnité journalière complémentaire à l'indemnité journalière légale, sans autre condition.</p> <p>Tout salarié dont l'arrêt de travail est sans lien avec le COVID 19, sous réserve d'avoir justifié de cet arrêt dans les 48 h, pris en charge par la sécurité sociale, et soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, bénéficie en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière légale, sans autre condition.</p> <p>En l'absence de précisions particulières contenues dans la loi du 23 mars et l'ordonnance du 25 mars, la rétroactivité ne jouant pas, nous préconisons en conséquence, que l'obligation de l'employeur de compléter le salaire n'intervient qu'à compter du 26 mars.</p> <p>A ce jour, il est précisé que les assureurs des différents régimes complémentaires ont été contactés par la FNSEA et que ceux-ci, s'agissant de l'indemnisation</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
			<p>complémentaire, restent sur les dispositions conventionnelles prévues dans les accords.</p> <p>Les régimes prévoyance locaux n'interviendront donc que suivant les conditions d'ancienneté et de carence prévues au sein de ces accords. Ce qui pourra entraîner un reste à charge pour l'employeur pour les accords locaux ayant prévu une condition d'ancienneté et un délai de carence pour en bénéficier.</p>
<p>Congés payés</p>	<p>Permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre Ier de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;</p>	<p>Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos</p> <p>Un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.</p> <p>L'accord mentionné au premier alinéa peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à 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.</p> <p>La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises pourvues d'au moins un délégué syndical, de convenir dans un accord collectif de modifier les départs en congés payés, dans la limite de 6 jours (ouvrables) • Dans les entreprises sans délégué syndical : <ul style="list-style-type: none"> - Ou bien la mesure est adoptée en accord avec le CSE ou par référendum (selon l'effectif) ; - Ou bien la mesure est décidée unilatéralement par l'employeur : <u>L.3141-16</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'ordre et les départs étaient fixés, dans ce cas les circonstances exceptionnelles permettent la modification ; ○ L'ordre et les départs ne sont pas fixés : les règles habituelles relatives à la prise des congés imposent un délai d'un mois ; Si tel est le cas, l'entreprise pour pouvoir imposer la prise de CP dans la limite de 6 jours, sans avoir à respecter le délai d'un



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
			<p>mois, devra conclure un accord à son niveau par voie de référendum.</p> <p>Préconisation : compte tenu des délais pour organiser le référendum nous préconisons que les entreprises sollicitent leurs salariés pour leur demander de solder leurs congés restants avant le 31 mai, correspondant à la fin de la période de prise des congés pour 2018-2019. Il en va de même s'il apparaît utile d'anticiper la prise des congés acquis depuis juin 2019.</p>
<p>Jours RTT</p> <p>Jours de repos convention de forfait</p> <p>Jours sur un CET</p>	<p>Permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;</p>	<p>Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos</p> <p><u>JRTT :</u> L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :</p> <p>1) Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ; 2) Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.</p> <p><u>Jours de repos convention de forfait :</u> L'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc :</p> <p>1) Décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ; 2) Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.</p>	<p>S'agissant des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait et des jours de repos affectés sur un compte épargne-temps du salarié, leur prise peut être imposée ou modifiée unilatéralement par l'employeur, sans qu'un accord collectif soit nécessaire, toujours sous réserve d'un délai de prévenance minimal d'un jour franc.</p> <p>Dans la production agricole, l'ordonnance permet à l'employeur de s'affranchir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du nombre de jours de RTT au libre choix du salarié (1/3 dans l'AN 23/12/1981) ; • Des délais de prévenance qui lui sont imposés pour modifier les jours de RTT (1 jour dans l'AN 23/12/1981 en cas de circonstances exceptionnelles) ;



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
		<p><u>CET :</u> L'employeur peut imposer 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 un jour franc.</p> <p>Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à dix.</p> <p>La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'agissant du CET, des règles prévues par l'AN 19/01/2001. <p>Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10 et excéder la date du 31 décembre 2020.</p>
<p>Durée du travail, repos</p>	<p>Permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical</p>	<p>Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos</p> <p>Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités dont fait partie le secteur agricole (à compléter par secteur)</p> <p>1) La durée quotidienne maximale de travail peut être portée jusqu'à douze heures ;</p> <p>2) La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit peut être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;</p> <p>3) La durée du repos quotidien peut être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;</p> <p>4) La durée hebdomadaire maximale peut être portée jusqu'à soixante heures ;</p>	<p>Dans les secteurs à préciser par décret en attente à ce jour, l'ordonnance permet à l'employeur sans autorisation de la Direccte, mais uniquement après information de celle-ci de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informer le CSE quand il existe ; • Dépasser les 48 heures de travail (du lundi au dimanche) jusqu'à 60 heures ; • Dépasser la durée quotidienne de 10h, jusqu'à 12h • Réduire le repos quotidien en deçà de : <ul style="list-style-type: none"> - 11 heures, dans la limite de 9 heures à condition de faire bénéficier de 2 heures de repos aux salariés ultérieurement <p>Ces mesures ne dérogent pas aux règles légales et/ou conventionnelles de rémunération des heures supplémentaires.</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
		<p>5) La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze mois peut être portée jusqu'à quarante-huit heures.</p> <p>6) La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures.</p> <p>Possibilité de déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées au premier alinéa des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale.</p> <p>L'employeur qui use d'au moins une de ces dérogations en informe sans délai et par tout moyen le comité social et économique ainsi que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</p> <p>Les dérogations mises en œuvre sur le fondement de cet article cessent de produire leurs effets au 31 décembre 2020.</p>	<p>Ces dispositions sont applicables uniquement aux travailleurs de 18 ans et plus.</p> <p>L'application de ces mesures n'a pas pour effet de déroger aux règles relatives au repos hebdomadaire.</p> <p>Les dispositions applicables au secteur agricole continuent à s'appliquer : repos hebdomadaire dominical de principe, des dérogations au repos dominical dans les cas visés à l'art. R. 714-1 CRPM dans lesquels l'octroi du repos hebdomadaire intervient selon l'une des modalités prévues par l'art. L. 714-1 CRPM (dont le repos par roulement).</p> <p>L'employeur informe immédiatement le CSE et le directeur de la DIRECCTE.</p>
<p>Intéressement, participation</p>	<p>Modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code</p>	<p>Ordonnance du 25 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</p> <p>Texte de l'article 2 de l'ordonnance</p>	<p>L'ordonnance adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation.</p> <p>Les sommes issues de la participation et de l'intéressement doivent être versées aux bénéficiaires ou affectés sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué avant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
		<p>Par dérogation aux dispositions du code du travail régissant le versement des sommes dues au titre de la participation ou de l'intéressement et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, la date limite de versement aux bénéficiaires ou d'affectation sur un plan d'épargne salariale ou un compte courant bloqué des sommes attribuées en 2020 au titre d'un régime d'intéressement ou de participation est reportée au 31 décembre 2020.</p>	<p>clôture de l'exercice de l'entreprise, conformément aux délais légaux, sous peine d'un intérêt de retard, égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.</p> <p>En conséquence, pour les entreprises ayant un exercice comptable correspondant à l'année civile, ces sommes devraient être versées avant le 1er juin 2020.</p> <p>L'ordonnance reporte à titre exceptionnel ce délai au 31 décembre 2020, afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.</p>
<p>Prime PEPA 2020</p>	<p>Modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mentionnée à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020</p>	<p>Pas de texte spécifique à ce jour</p>	<p>Permettre à l'employeur de différer le versement de la prime PEPA de 2020 ou les conditions de son versement.</p>
<p>Conseillers prud'hommes</p>	<p>Adapter l'organisation de l'élection mentionnée à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires</p>		<p>Nous ne sommes pas concernés car la mesure d'audience se fait lors des élections chambre d'Agriculture.</p> <p>L'agriculture n'est pas concernée par les CPRI : elle a son propre accord.</p>



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
	régionales interprofessionnelles (CPRI)		
Service de santé au travail (médecine du travail)	Aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions définies au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le même code.	Pas de texte spécifique à cet instant	Suivant l'instruction du ministère de l'agriculture et de l'alimentation du 17 mars 2020, il est précisé que pour les salariés exerçant des activités nécessaires à la continuité de la vie économique de la nation, cas de la production agricole, les visites (hors périodiques) sont maintenues. Il est précisé que le mode téléconsultation est privilégié lorsque cela est possible, en accord avec le salarié concerné.
Comité social économique (CSE)	Modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours	Pas de texte spécifique à cet instant	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter les consultations du CSE (consultations dématérialisées) ; • Suspendre les élections en cours des membres du CSE ; Ce qui devrait entraîner la prorogation des mandats en cours.
Formation professionnelle	Aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement	Pas de texte spécifique à cet instant	Faciliter la formation professionnelle des salariés (cf. service formation FNSEA)



Domaine	Texte de loi du 23 mars 2020	Ordonnances/Décret	Commentaires
	des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle		
Assurance chômage	A titre exceptionnel, adapter les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail	<p>Ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail</p> <p>Pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1, L. 5424-1 et L. 5424-21 du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du premier alinéa et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.</p>	<p>L'ordonnance fixe les règles d'attribution des allocations des demandeurs d'emploi.</p> <p>Les demandeurs d'emploi en fin de droit vont voir leur fin de droit reporté dans des conditions qui seront fixés par décret.</p> <p>Ce qui devrait aboutir à la prorogation des droits pour les demandeurs jusqu'au 31 juillet 2020 des arrêtés préciseront ces éléments.</p>