

Le llectif Les Maternitentes

**Etat des lieux
des problèmes rencontrés dans le cadre des congés maternité et
arrêts maladie des salariés à profession discontinuée
Mars 2023**

Introduction

Nous sommes le collectif Les Maternitentes et nous agissons depuis 2009 pour défendre les droits des intermittents et précaires en situation de maternité ou de maladie.

Pendant toutes ces années, nous nous sommes fait entendre et avons mené un dialogue auprès du Défenseur des Droits, de la direction et de la médiation de la CNAM, des ministères concernés, et de l'Assemblée Nationale, afin d'exposer les difficultés et d'améliorer la situation, notamment par la parution de différents décrets et circulaires qui viennent recadrer, préciser ou améliorer la législation.

Nous répondons également chaque jour aux sollicitations de dizaines de personnes qui nous contactent pour avoir un accès à l'information sur leurs droits ou pour que nous les aidions à contester des situations litigieuses notamment avec les CPAM.

Au lendemain d'une crise sanitaire qui a empêché de travailler de nombreux intermittents du spectacle pendant presque trois ans, nous souhaitons alerter sur les problématiques rencontrées à cette occasion, et sur la nécessité d'une clarification de la législation qui prenne compte aussi des accidents de parcours et des imprévus conjoncturels.

Le fonctionnement de l'intermittence du spectacle et du travail discontinu en général est mal compris dans le système de protection sociale, et les artistes et techniciens du spectacle en paient les conséquences, aussi bien dans le contexte post-pandémique que d'une manière plus structurelle à cause du manque de clarté dans la compréhension des textes de loi et de leur application.

L'un des noeuds des difficultés que nous rencontrons actuellement est la compréhension, par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et par les Caisses primaires, de l'article L-311-5 du Code de la Sécurité sociale et son application aux intermittents / salariés à emploi court et discontinu.

Pour mieux expliquer les enjeux actuels, nous allons développer notre argumentaire en trois parties :

- Première partie : dans une période de crise énergétique qui fait suite à une crise sanitaire qui a touché énormément les milieux culturels, l'accès aux droits à l'indemnisation maladie et maternité est le point à traiter en urgence.
- Deuxième partie : la Compréhension de l'article L-311-5 sur le maintien de droits en cas de reprise d'activité insuffisante et son application aux intermittents, un enjeu central.
- Troisième partie : l'activité discontinu n'est pas assez pensée dans les textes ni dans leur application.

<p style="text-align: center;">Première partie : l'accès aux droits à l'indemnisation maladie et maternité</p>
--

L'un des problèmes principaux engendrés par les crises actuelles, qui réduisent les possibilités de travail pour les intermittent•es du spectacle (ou intermittent•es des autres secteurs), et d'une manière générale pour toutes les personnes précaires touchées par les crises, est celui de **l'accès au droit à l'indemnisation journalière du congé maternité et de l'arrêt maladie**, et en particulier **le maintien des droits acquis auparavant**.

1) Enoncé du problème

L'indemnisation des congés maternité et maladie n'est pas automatique pour toutes les personnes salariées : elle est soumise à des conditions, celles d'avoir travaillé un certain nombre d'heures pour réunir un seuil de cotisations, dans une période donnée, avant le début de l'arrêt.

La condition valable pour l'ensemble des salarié•es est d'avoir travaillé au moins 150h dans les trois mois qui précèdent l'arrêt de travail.

Pour les salarié•es à emploi discontinu et les intermittent•es du spectacle, il est possible aussi de se baser sur une autre condition : celle d'avoir réuni 600h en douze mois, au moment de l'arrêt de travail (ou au moment du début de grossesse pour le congé maternité). Lorsque la personne est payée en cachet, les conditions sont de 9 cachets en trois mois ou 36 cachets en 12 mois.

Le problème qui se pose après la crise sanitaire pour les personnes qui tombent enceinte ou qui se trouvent obligées de poser un arrêt maladie, est qu'elles n'ont pas forcément pu réunir les heures nécessaires dans les mois qui précèdent l'arrêt de travail ou le début de grossesse, étant donné qu'il s'agit de professions ayant été dans l'impossibilité de travailler une grande partie du temps entre 2020 et 2022, et qui connaissent depuis 2022 un redémarrage difficile, avec des productions embouteillées, des théâtres surchargés et confrontés désormais à la crise énergétique, donc obligés de faire des choix drastiques en diminuant le nombre de productions jouées dans leur lieux.

Ce sont donc des personnes qui se retrouvent privées de leurs droits à un congé maternité ou un arrêt maladie indemnisé par la sécurité sociale, en plus d'avoir été privées de travail pendant des mois, et ce, même si elles étaient en activité depuis des années.

2) Le principe du maintien de droits

Il existe dans le code de la Sécurité Sociale un article qui permet justement aux personnes qui sont dans une situation de perte de droits mais qui ont réuni les conditions auparavant, de conserver ces droits dans certaines conditions : c'est le principe du **maintien de droits**.

Il est énoncé à l'article L-311-5, que nous citons ici :

“Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées à [l'article L. 5123-2](#) ou aux [articles L. 1233-65 à L. 1233-69](#) et [L. 1235-16](#) ou au 8° de [l'article L. 1233-68](#) du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à [l'article L. 5421-2](#) du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à [l'article L. 313-1](#), pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat”.

Cet article permet tout d'abord aux salarié•es à emploi discontinu bénéficiant d'une allocation chômage au moment de leur arrêt de pouvoir remonter à leur dernière date travaillée (avant la période de chômage) pour étudier leurs droits.

Ainsi, pendant la crise, pour les personnes qui *n'avaient pas du tout travaillé* depuis le début de la crise sanitaire, il était possible de remonter aux périodes de travail précédant la crise pour étudier leurs droits, ce qui leur permettait de conserver leur accès aux indemnités maladie et maternité.

Or en réalité, dans la majorité des cas, les salarié•es intermittent•es ont retravaillé pendant la crise sanitaire, mais, en raison des différentes décisions de restrictions, ce travail s'est fait de manière épisodique, essentiellement pendant les courtes périodes de réouvertures de lieux culturels, et souvent de manière interrompue (dates annulées, lieux fermés...). Ces personnes se retrouvent donc dans la situation de **“reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation”**, qui correspondent aux termes de la seconde phrase de l'article.

Ce maintien de droit pour reprise d'activité insuffisante est possible uniquement *“pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat.”*

Auparavant fixé à **trois mois** (décret n° 2006-1416 du 20 novembre 2006), ce délai a été porté à **12 mois** avec le Décret N° **2021-1496** du 17 novembre 2021, suite à de nombreuses discussions que nous avons nous-mêmes menées en 2021 avec les ministères, la DGCA et la DSS, au côté des syndicats.

Ce nouveau décret permet de rattraper un grand nombre de dossiers d'assuré•es qui ont été touché•es par une baisse importante de leur activité pendant la crise sanitaire.

Il reste cependant actuellement des difficultés liées à cet article de maintien de droits:

- la crise sanitaire ayant duré plus de deux ans pour le milieu culturel, le délai de 12 mois ne suffit parfois pas à rattraper certaines situations très problématiques.
- mais surtout, l'article L-311-5 fait actuellement l'objet d'une grande incompréhension et d'interprétations problématiques de la part des CPAM, du fait que la pratique de l'emploi discontinu est très peu comprise et/ou non envisagée de façon assez claire dans la réglementation.

Concernant les difficultés encore liées à la crise sanitaire :

Les métiers du spectacle et surtout de la musique, ont été les secteurs les plus touchés par la crise sanitaire : beaucoup de concerts annulés, mais aussi interdiction de danser encore en place jusqu'en mars 2022, donc interdiction de jouer pour des bals ou dans les bars et restaurants par exemple, qui n'ont souvent pas repris leur programmation musicale avant mai 2022 dans les faits.

Du côté de Pôle Emploi, le dispositif dit de l'« Année blanche » a permis, en compensation de cette interdiction ou impossibilité de travailler, une prolongation des droits au chômage au delà des 12 mois habituels pour les intermittent•es du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, à savoir jusqu'au 31 décembre 2021, ainsi que la possibilité de rassembler des heures sur une plus grosse période de référence (au lieu de 12 mois) pour renouveler ses droits pour l'année suivante.

Ces dispositions ont aidé beaucoup d'artistes et de technicien•nes à survivre en maintenant leurs droits au chômage jusqu'au 31 décembre 2022, malgré le fait que de nombreuses productions étaient encore en arrêt en 2022.

Les mesures qui ont été mises en place par la sécurité sociale pendant la crise sanitaire sont les suivantes :

- Une mesure provisoire pour les intermittents du spectacle en 2021 qui permettait qu'on puisse remonter à leur activité avant mars 2020 pour étudier leurs droits à une indemnisation maladie ou maternité.

Problème : non seulement cette mesure a été souvent mal appliquée par les Caisses (de nombreuses contestations ont été nécessaires), mais surtout elle a pris fin en décembre 2021, sans aménagement pour les arrêts commençant à partir de janvier 2022, pourtant encore concernés par la période de crise (période de référence en 2021, où il était encore impossible de travailler de nombreux mois).

- Le décret du 17 novembre 2021 permettant de modifier le délai de maintien de droits en cas de reprise d'activité insuffisante (voir plus haut) est une mesure pérenne absolument nécessaire et qui a aidé à rattraper certaines situations, mais la crise sanitaire ayant duré bien plus de deux ans dans le domaine culturel, il reste des dossiers qui se voient complètement exclus de toute possibilité de rattrapage. Peu de dossiers certes, mais suffisamment graves et suffisamment victimes du contexte sanitaire qui leur a été imposé, pour qu'on ne puisse pas accepter qu'ils soient laissés sans solution d'indemnisation.

Il faut bien avoir conscience que dans les faits, nombreux sont encore les artistes qui n'ont pas pu reprendre une activité normale, comme avant mars 2020, pour plusieurs raisons : embouteillages de production, reprise lente des concerts, nouveaux problèmes liés à la crise énergétique,... De plus, de nombreuses représentations ont également dû être annulées et le sont encore quand certains membres de compagnies ou groupes sont testés positif à la covid, et rappelons qu'en cas d'annulation de spectacle, c'est toute l'équipe technique et artistique qui se trouve sans rémunération sur les dates annulées.

On arrive précisément au moment où surgissent les plus grosses difficultés. La variable d'ajustement des problèmes budgétaires actuels des lieux étant quasi exclusivement la part artistique, le nombre de spectacles programmés est en effet en chute libre cette saison et le sera encore plus la saison prochaine.

Par conséquent, les cas les plus problématiques sont ceux où il y a eu une situation de maladie depuis 2021 ou 2022 qui a empêché de surcroît la personne de travailler : en effet, aucun dispositif comparable à l'année blanche n'a été mis en place par la CNAM, ni aucune consigne de compréhension ou d'assouplissement dans le traitement des dossiers. On assiste même en ce moment à une recrudescence des dossiers mal traités, indemnités refusées à tort ou calculées à la baisse.

Or des arrêts maladie non reconnus par la CPAM entraînent par rebond une perte de droits à l'intermittence, du fait que la période n'est pas assimilée en heures pour leur futur renouvellement de droits (quand il s'agit notamment d'Affection Longue Durée de la liste 30, ou dans le cadre de l'Aide de Professionnalisation et de Solidarité de Pôle emploi pour les arrêts hors ALD de plus de 3 mois) : cette absence de disposition entraîne un engrenage de précarité et de perte de droits. Cela engendre également une carence de trimestres validés pour la retraite.

Exemple de François :

“Je tiens à vous faire part des difficultés que je rencontre avec l'indemnisation de mon arrêt maladie pour Affection Longue Durée, suite à une tuberculose pour laquelle on m'a retiré un poumon après une hypothèse de tumeur, alors que je suis pianiste-chanteur, maladie qui affecte donc particulièrement mon travail.

Je pense en effet que ma situation fait l'objet d'une discrimination, puisque je travaille comme pianiste et chanteur et coticise depuis 26 ans maintenant (je suis intermittent du spectacle depuis 1996), mais la CPAM des Landes me refuse l'indemnisation de mon arrêt car je ne réunis pas le bon nombre d'heures juste avant mon arrêt.

La CPAM ne tient pas en compte le fait que mon métier a été particulièrement touché depuis mars 2020 et que ces deux dernières années il a été beaucoup plus compliqué de pouvoir faire des concerts, alors que si on prend en compte par exemple l'année qui précède le premier confinement de mars 2020, à savoir **de mars 2019 à février 2020, je réunis 51 cachets en un an, soit bien plus que les 36 cachets nécessaires pour avoir droit à une indemnisation de mon arrêt.**

Je trouve cela injuste que la CPAM ne se base que sur les mois qui précèdent mon arrêt, et ne remonte pas à une période de travail “normal”, non affecté par la crise sanitaire, d'autant que je suis resté indemnisé par Pôle Emploi pendant tout ce temps. Je pourrais donc bénéficier, il me semble, du maintien de droit tel qu'énoncé à l'article L-311-5 du Code de la Sécurité sociale.

Le Collectif Les Maternitantes

Ce refus d'indemnisation a entraîné pour moi une **situation financière et morale critique** puisque je suis resté sans aucun revenu depuis le 05 septembre 2022, dans l'attente d'une réponse de la CPAM dont j'espérais une indemnisation. Je suis en train d'hypothéquer ma maison pour pouvoir survivre à cette situation, et ces soucis financiers pèsent énormément dans le cadre d'une maladie qui me prend déjà énormément d'énergie, avec un traitement lourd que je dois suivre.

De plus, si mon arrêt n'est pas indemnisé par la CPAM, mes **droits à l'indemnisation Pôle Emploi au régime de l'intermittence sont refusés, même l'allocation de solidarité (APS)**, car l'arrêt n'est pas reconnu par Pôle Emploi si non indemnisé par la CPAM, alors qu'un arrêt maladie pour Affection Longue Durée devrait m'apporter une équivalence de 5h par jour et donc me permettre de renouveler mes droits à l'intermittence. Je subis donc une "double peine" si mon arrêt n'est pas reconnu"

Deuxième partie :
Compréhension de l'article L-311-5 sur le maintien de droits en cas de reprise d'activité insuffisante, et son application aux salarié·es à emploi discontinu

Rappel des pratiques d'emploi des intermittent·es du spectacle

Un intermittent du spectacle est un salarié du secteur du spectacle vivant ou de l'audiovisuel, artiste ou technicien, ayant la particularité de travailler en enchaînant des contrats courts, souvent à la journée, parfois plus longs, nommés CDDU (Contrat à Durée Déterminée d'Usage), et qui bénéficie d'un régime d'assurance chômage spécifique qui lui donne droit à des allocations chômage entre chaque contrat de travail. Il est indemnisé par Pôle emploi non pas au titre du régime général mais au titre de l'une des deux annexes spécifiques : les annexes 8 (techniciens) ou 10 (artistes) de l'assurance chômage.

Les intermittent·es du spectacle sont donc directement concerné·es par l'article L-311-5 sur le "maintien de droits à l'indemnisation maladie et maternité" des personnes en situation de chômage et/ou ayant fait une "reprise de travail insuffisante" (voir article cité plus haut). Cet article permet notamment de remonter au dernier contrat en date au moment d'un arrêt maladie ou maternité pour étudier les droits à l'indemnisation. Si on est au chômage au moment de l'arrêt, donc, on remonte au dernier contrat, et si à ce dernier contrat on réunit les conditions d'ouverture, aucun souci pour avoir droit à une indemnisation. C'est ce qui se passe dans une majorité des situations.

Le problème se pose en cas de "reprise d'activité insuffisante" : c'est-à-dire quand, après une période de travail ouvrant des droits à l'indemnisation, on a retravaillé mais trop peu pour remplir de nouveaux droits maladie ou maternité pour la sécurité sociale.

C'est ce qui est énoncé dans cette phrase de l'article :

"Elle continue à en bénéficier (de ses droits aux prestations en espèce), en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à [l'article L. 313-1](#), pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat".

1. Notre compréhension de l'article L-311-5

Voici comment nous comprenons l'application de cet article dans les cas des intermittent·es et salarié·es à emploi discontinu :

Chaque contrat, même d'une journée, est possiblement **une date de fin de travail ouvreuse de droits** à l'indemnisation maladie et maternité : il suffit pour cela que ce contrat termine une période permettant de réunir les conditions, à savoir 9 cachets ou 150h en trois mois, ou 36 cachets ou 600h en douze mois.

Les droits acquis à cette date peuvent donc être maintenus :

- tant que l'assuré reste au chômage indemnisé,
- ou pendant douze mois si l'assuré reprend une activité qui ne permet pas de réunir de nouvelles conditions.

Or dans le cas des salarié·es à emploi discontinu, chaque nouveau contrat est en réalité une reprise d'activité.

Ainsi, si un nouveau contrat, effectué après une période de chômage qui suit une période ouvreuse de droits, permet toujours de maintenir les conditions d'ouverture dans les trois mois ou douze mois qui le précèdent, alors ce nouveau contrat devient une nouvelle date ouvreuse de droits.

Mais si ce nouveau contrat, par le jeu des décalages de période de travail, ne permet plus de réunir les conditions dans les trois mois ou douze mois qui le précèdent, alors il devient de fait une "reprise d'activité insuffisante pour ouvrir des droits", tant que la personne n'a pas à nouveau réuni les conditions.

Cette « reprise d'activité insuffisante » ne peut cependant pas pénaliser l'assuré en lui faisant perdre les droits qu'il a acquis auparavant. C'est donc l'article L-311-5 qui s'applique, et plus précisément la deuxième phrase sur le maintien de droits en cas de reprise d'activité insuffisante : les droits acquis à la date ouvreuse de droits sont maintenus, et ce "pendant une durée" de 12 mois.

Par conséquent, dans la recherche des conditions permettant d'ouvrir les droits à l'indemnisation maladie ou maternité, recherche qui à partir de la date de l'arrêt : si la personne qui exerce une activité discontinuée avec une alternance de chômage et de contrats courts ne réunit pas les conditions à son dernier contrat de travail en date de l'arrêt, **il convient d'étudier si elle réunit les conditions au contrat précédent**, en regardant les trois mois et les douze mois qui précèdent ce contrat, **et ainsi de suite pour chaque contrat de travail**, jusqu'à 12 mois avant la date de l'arrêt.

Le Défenseur des Droits en 2017 validait déjà cette compréhension de l'article, dans les conclusions qu'il a rédigées suite à la saisine d'une intermittente pigiste.

Extrait des conclusions du Défenseur des Droits, décision 2017-278 :

"En effet l'intention du législateur, lorsqu'il a prévu de poursuivre le maintien de droits du chômeur indemnisé en cas de reprise d'activité pendant une durée fixée par décret (trois mois), était de permettre la reconstitution de droits selon les conditions fixées par l'article L.313-1, avant la perte du maintien de droits attaché à la qualité de chômeur indemnisé. L'objectif est de favoriser les reprises d'activité en empêchant qu'elles entraînent une perte de couverture sociale.

Les motifs de l'article 34 de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 (LFSS pour 2006), qui a introduit cette poursuite du maintien de droit en cas de reprise d'activité, sont à cet égard sans ambiguïté :

« Les chômeurs indemnisés par l'assurance chômage ou le régime de solidarité bénéficient, pendant toute la durée de leur indemnisation, du maintien des droits, notamment, aux indemnités journalières pour maladie et maternité qu'ils ont acquis auprès du régime de sécurité sociale auquel ils étaient affiliés avant leur prise en charge par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

« En cas de reprise d'activité, ils perdent immédiatement les droits qui leur étaient garantis pendant la période de chômage et doivent reconstituer leurs droits à indemnités journalières au titre de leur nouvelle activité. Dès lors, ils peuvent ainsi être privés d'indemnisation maladie ou maternité en cas d'arrêt de travail survenant avant une reprise suffisante pour reconstituer ces droits.

« La mesure proposée vise à favoriser le retour à l'emploi des chômeurs en leur permettant de conserver leur droit à indemnité journalière pendant le temps nécessaire à l'acquisition de droits équivalents au titre de leur nouvelle activité. »

La philosophie de la disposition introduite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, très clairement, est **de faire en sorte qu'une reprise d'activité ne porte pas atteinte aux droits sociaux tirés de la qualité de chômeur indemnisé, en assurant leur maintien jusqu'à la constitution de droits équivalents** « via » la nouvelle activité.

Le Défenseur des droits a constaté que le dispositif législatif et réglementaire prévoyant la poursuite du maintien de droits en cas de reprise d'activité, portait préjudice aux assurés exerçant une profession discontinue, dès lors que l'accomplissement de quelques (voire une) « missions » ponctuelles - piges, cachets pour les intermittents du spectacle..., pouvait leur faire perdre le maintien de droits sans que la nouvelle activité ait été suffisante, pendant le délai réglementaire fixé à trois mois, pour reconstituer « des droits équivalents ». La disposition législative, dans cette hypothèse, conduit à un résultat contraire à l'objectif visé d'encouragement d'une reprise d'activité, activité qui faut-il le rappeler, est indispensable au fonctionnement du mécanisme contributif sur lequel repose notre sécurité sociale.

Par conséquent, en exécution du pouvoir qu'il tient de l'article 32 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011 (« Le Défenseur des droits peut recommander de procéder aux modifications législatives ou réglementaires qui lui apparaissent utiles »), **le Défenseur des droits a récemment adressé une proposition de réforme aux pouvoirs publics, visant à ce que les dispositifs de maintien de droits se poursuivent, dans la limite de leur durée « normale » (durée de l'indemnisation pour l'article L.311-5, et durée d'un an à compter de la perte de la qualité d'assuré pour l'article L.161-8), nonobstant une reprise d'activité professionnelle, jusqu'à ce que cette activité ait permis à l'assuré la reconstitution de ses droits aux prestations du régime obligatoire de l'assurance maladie, maternité, invalidité décès.**

Au demeurant, la Direction de la sécurité sociale comme la Cnamts, aux termes des directives édictées pour l'application des textes relatifs aux maintiens des droits (article L.311-5 et L.161-8 du CSS), considèrent, elles aussi qu'une reprise d'activité insuffisante pour reconstituer des droits, ne doit pas mettre en échec le dispositif de maintien de droits.

A ce titre, la circulaire Cnamts n°21/94 du 3 mars 1994 portant définition de certaines règles relatives à l'ouverture aux droits et au calcul des indemnités journalières en assurance maladie-maternité, indique (p.4) :

« Conformément au principe de subsidiarité du dispositif de maintien de droit (2ème alinéa de l'art. L.161-8 du code de la sécurité sociale), une reprise de travail interrompt une situation de maintien de droit antérieure.

Toutefois, ainsi que l'a précisé le Ministère, une personne qui reprend une activité ne peut pas voir son droit réduit par rapport à la situation qui aurait été la sienne en l'absence de reprise de travail.

En d'autres termes, lorsqu'une incapacité interrompt une activité insuffisante pour ouvrir droit aux prestations en espèces, celles-ci pourront être attribuées si, en l'absence de reprise de travail, l'intéressé aurait pu en bénéficier au titre du maintien de droit (art. L.161-8 ou art. L.311-5, 3ème alinéa du Code de la sécurité sociale) ».

Nous notons que cette proposition du Défenseur des droits, adressée en 2017, n'a jamais été adoptée par la Sécurité sociale, et ce malgré les interprétations de la Direction de la CNAM allant dans le même sens.

La seule avancée que nous avons réussi à obtenir à force de discussions et négociations en contexte pandémique, en 2021, a été le passage du délai de maintien de droits en cas d'activité insuffisante de 3 mois à 12 mois (décret de novembre 2021). Mais la proposition du Défenseur des droits est que **le même maintien de droits soit maintenu pour les assurés ayant repris une activité insuffisante que pour celles et ceux qui sont restés au chômage indemnisé**, et cette proposition est beaucoup plus cohérente et beaucoup plus juste pour les intermittent•es et professions discontinues.

Exemple de Christophe G, accordéoniste :

La CPAM de Vesoul lui refuse l'indemnisation de son arrêt maladie jusqu'à 6 mois, arrêt qui a commencé le 13 janvier 2022, suite à une opération de l'épaule qui l'empêche d'exercer son métier pendant près d'un an.

La CPAM de Vesoul affirme qu'il ne remplit pas les conditions d'ouverture de ses droits à l'indemnisation, mais nous ne sommes pas d'accord avec ces conclusions : en effet en tant qu'intermittent du spectacle il a besoin de 9 cachets en trois mois pour ouvrir des droits à l'indemnisation de son arrêt maladie, et Monsieur G réunit **10 cachets sur les mois de septembre/ octobre/ novembre 2021**, sachant que sa dernière date de travail avant son arrêt est le 31 décembre 2021.

Même si on estime que les trois mois précédant strictement son arrêt de travail devraient être octobre/ novembre/ décembre (sur lesquels il n'a effectivement que trois cachets), Monsieur G devrait en ce cas bénéficier du **maintien de ses droits au titre de l'article L-311-5 du CSS** : le cachet du 31 décembre 2021 ne devrait en aucun cas, en vertu de cet article, lui faire perdre ses droits acquis à son contrat précédent, puisqu'il se trouve en situation de chômage entre les deux contrats du fait du régime de l'intermittence du spectacle, avec une situation de « reprise insuffisante de travail » (le cachet isolé du 31 décembre 2021). Cette situation est précisément celle prévue par le dispositif du « maintien des droits » tel qu'énoncé à l'article L-311-5.

NB : la CPAM de Vesoul a finalement indemnisé Monsieur G pour son arrêt maladie, mais en affirmant qu'il s'agit d'une faveur exceptionnelle dûe à la crise sanitaire et sans reconnaître que Monsieur G avait droit en réalité à cette indemnisation. Un procès est actuellement en cours.

Exemple de Margaux S :

Madame S se voit refuser l'indemnisation de son congé maternité qui a commencé le 18 février dernier, au motif qu'elle ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits à l'indemnisation. Or nous ne sommes pas d'accord avec cette décision et estimons qu'**elle remplit les conditions**.

Madame S réunit 222h en juillet/ août/septembre 2022, soit plus de 150h en trois mois comme les conditions le demandent. Sa dernière date de travail se situe certes en décembre 2022, mais elle bénéficie en ce cas du maintien de ses droits acquis en septembre 2022, en vertu de **l'article L-311-5 du Code de la sécurité sociale**.

En effet, elle se trouve au chômage indemnisé au moment du congé donc elle se trouve dans la situation énoncée par cet article. En septembre 2022, lors de sa fin de contrat, elle réunit les conditions : elle a donc acquis à ce moment-là les droits à l'indemnisation de son congé maternité. Elle a retravaillé en octobre et décembre mais **de manière insuffisante pour rouvrir de nouveaux droits**. Elle se trouve donc précisément dans la situation de « reprise d'une activité insuffisante », et **ses droits acquis en septembre doivent donc être maintenus en vertu de cet article**.

Sinon, cela signifie qu'il aurait été préférable que l'assurée arrête de travailler en septembre pour ouvrir des droits au congé maternité, plutôt que de continuer à travailler. Elle serait donc pénalisée d'avoir préféré continuer à travailler plutôt que de rester au chômage depuis septembre ?

A aucun moment le Code de la Sécurité sociale ne peut encourager cela, et nous pensons donc que la CPAM fait une erreur d'appréciation de l'article si elle estime que cela ne s'applique pas au cas de Madame S.

La CPAM affirme d'ailleurs que cet article ne s'applique pas aux intermittents du spectacle, ce qui est une affirmation totalement fautive.

A aucun moment les intermittents du spectacle ne sont exclus du Code de la Sécurité Sociale, mais qui plus est, **cet article L-311-5 est précisément pensé pour les situations de travail discontinu** comme c'est le cas pour les intermittents du spectacle. C'est un article qui précisément leur permet d'accéder à leurs droits, et si vous niez cet article, vous niez donc les droits des intermittents du spectacle à accéder à un congé maternité indemnisé. Notez bien que la CPAM du Tarn n'est pas la seule à avoir des soucis d'interprétation de l'article L-311-5.

La CNAM elle-même a du mal à concevoir qu'on puisse étudier les droits à chaque contrat, et estime que les droits ne peuvent s'étudier que sur l'ensemble de la période de douze mois ou de trois mois qui précèdent le dernier contrat de travail, et que si les conditions ne sont pas réunies sur cette période, alors il faut remonter à une période encore antérieure (les douze mois précédents ou la dernière ouverture de droits chômage ou encore la première inscription au chômage, en fonction des différentes interprétations, à notre sens toutes erronées, qui ont été faites de l'article), sans prendre en compte le principe de remonter simplement aux contrats précédents.

Cela tient au fait que la CNAM ne prend pas en compte le fait que l'activité discontinuée est en réalité une succession d'activités qui finissent puis reprennent, et ce plusieurs fois dans le mois, avec des périodes de chômage entre chaque activité.

Comment faire pour que la Sécurité sociale puisse avoir une meilleure connaissance et compréhension du système de l'intermittence du spectacle et des salarié·es à emploi discontinu en général ?

Cela tient beaucoup à la manière dont sont rédigées les consignes internes aux CPAM, rassemblées sur des fiches appelées "fiches PEMAL".

2. Exemple de problématique que pose le décryptage de la notice interne Pemal 541 sur le maintien de droits des chômeurs indemnisés.

Les employés et techniciens des CPAM, pour arbitrer les problématiques posées par les différents dossiers de demande d'indemnisation des arrêts maladie et maternité, ne se basent pas sur les textes légaux, mais sur un corpus de notices internes ayant une pseudo valeur de reader's digest des dits textes légaux. Même les avocats des CPAM s'appuient, dans le cadre d'un procès, sur ces fiches internes pour justifier leurs conclusions, plutôt que sur le Code de la Sécurité Sociale qui devrait être le texte de référence. Or, ces notices sont souvent mal rédigées, incomplètes, voire peuvent prêter à confusion sur certains problèmes spécifiques.

Parmi les notices internes utilisées par les CPAM, il en existe une ayant pour spécificité de décortiquer le maintien de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale pour les chômeurs indemnisés. (La notice Pemal 541 censée éclairer l'article L311-5 du Code de la Sécurité Sociale).

La version de la notice sur laquelle nous nous basons pour ce développement est celle mise à jour le 27/07/2021. Nous savons que, depuis, une nouvelle version a dû être rédigée suite à la parution du Décret n° **2021-1496** du 17 novembre 2021 modifiant l'article R-313-1, faisant passer le délai de maintien de droit des chômeurs indemnisés ayant repris une activité insuffisante de 3 à 12 mois.

Le problème est le manque de clarté de ces fiches internes, qui se cumulent les unes aux autres à la manière d'un puzzle qu'il faut réussir à reconstituer. Elles laissent place à l'interprétation parce qu'elles ne sont pas exhaustives.

Les employés des CPAM ne connaissent très souvent pas les pratiques d'emploi discontinu, et, comme il n'est précisé "intermittents du spectacles" à aucun endroit de cette fiche, ils se basent donc sur ce qu'ils croient être le mieux adapté, mais cela tombe souvent à côté.

Cette fiche mentionne, dans son introduction, 3 situations (et 3 seulement) concernant le maintien de droits pour les chômeurs indemnisés :

"L'arrêt de travail qui survient après la reprise d'une activité salariée recouvre plusieurs situations :

- Le chômeur qui arrive en fin d'indemnisation chômage et qui reprend une activité salariée immédiatement à l'issue de cette indemnisation : voir en particulier le §3 si l'activité reprise est insuffisante
- Le chômeur qui reprend une activité salariée en cours d'indemnisation chômage et qui perd cette indemnisation du fait de cette reprise,

Si cette activité est considérée comme réduite par Pôle emploi, voir le §4

- Le chômeur qui reprend une activité salariée avec maintien d'un complément chômage.

Pour cette activité considérée comme réduite par Pôle emploi, voir le §4"

Les intermittents du spectacle ne sont dans aucun des cas notés en introduction de cette fiche, bien que chômeurs indemnisés. Pourtant, en tant que chômeurs indemnisés, l'article L.311.5 doit être applicable et appliqué aussi pour les intermittents du spectacle.

Ceux-ci relèvent en effet d'un quatrième cas de figure qui n'est pas explicitement prévu dans l'introduction de cette fiche interne. D'où, sans doute, le fait que chaque agent range les intermittents dans la rubrique qu'il imagine être la leur, portant ainsi un jugement sur leur situation, ce qui pourrait s'apparenter à une discrimination fondée sur le type de contrat, ou sur le régime d'indemnisation chômage.

Cumul salaires et indemnités :

Souvent au sein d'un même mois, l'intermittent du spectacle cumule des salaires ponctuels et un complément d'indemnisation chômage.

Il se peut aussi que l'intermittent (pour des raisons de saisonnalité de ses pratiques notamment) ne travaille pas du tout certains mois et soit alors indemnisé uniquement par les allocations chômage dans ces périodes.

Par exemple, un·e artiste de rue aura plutôt tendance à travailler au printemps et en été, alors qu'un·e artiste exerçant en salle aura des mois plus creux sur la période d'été (lors de la fermeture des salles).

Pourquoi la notion même d'activité réduite ne s'applique pas aux intermittents

Néanmoins, du fait de son régime d'indemnisation spécifique par pôle emploi, l'intermittent du spectacle n'est pas considéré comme étant en activité réduite, bien que cumulant souvent au sein d'un même mois des revenus salariés et des allocations pôle emploi.

Qu'est ce que l'activité réduite ?

Si on prend la définition de l'activité réduite figurant dans la fiche PEMAL 541, elle est décrite de cette façon :

"L'activité réduite est un dispositif incitatif à la reprise d'emploi mis en place afin d'augmenter l'employabilité des chômeurs. Le cumul du salaire de l'emploi repris et du complément éventuel d'allocation Pôle Emploi ne peut dépasser l'ancien salaire qui a servi au calcul des droits au chômage de l'assuré. Il arrive donc qu'une activité considérée comme réduite par Pôle emploi donne lieu à une indemnisation chômage égale à 0."

Le régime d'indemnisation spécifique des intermittents ne fonctionne pas du tout de cette manière.

Le complément d'indemnisation pôle emploi que l'intermittent perçoit les mois où il est partiellement salarié ne dépend absolument pas d'une quote-part de son ancien salaire mais dépend simplement du nombre d'heures salariées qu'il déclare dans le mois. Et ce nombre d'heures varie bien sûr chaque mois selon son activité.

Il peut arriver donc que sa nouvelle activité soit mieux rémunérée que l'ancienne ayant permis d'ouvrir les droits chômage...et pourtant, il peut quand même prétendre à une indemnisation chômage complémentaire dans ce cas.

La seule limite mensuelle existante qui ferait qu'un intermittent ne serait pas indemnisable pour un mois donné est liée à 2 paramètres, au choix :

- Ou il a travaillé trop d'heures pour être indemnisable sur un mois donné.
- Ou le cumul de ses salaires mensuels dépasse 1,18 PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale).

Voilà pourquoi les intermittents ne sont pas et ne peuvent pas être considérés en "activité réduite" du fait de leurs spécificités d'indemnisation chômage : ils dépendent d'une annexe spécifique ayant un système d'indemnisation différent de celui du régime général de l'assurance chômage.

Notion de reprise d'activité suffisante et insuffisante

Le plan de la fiche PEMAL 541 est ensuite celui ci :

- [2. Chômeurs indemnisés reprenant une activité](#)
 - o [2.1 Reprise d'une activité suffisante \(hors la qualification d'activité réduite selon Pôle emploi\)](#)
 - o [2.2 Reprise d'une activité insuffisante \(hors la qualification d'activité réduite selon Pôle emploi\)](#)
- [3. Chômeurs indemnisés reprenant une activité insuffisante sans complément de chômage](#)
- [4. Chômeurs indemnisés reprenant une activité qualifiée de réduite par Pôle Emploi](#)
 - o -
- [5 Situations particulières](#)

De fait, le cas des intermittents ne correspond pas aux rubriques 3, 4 de la fiche PEMAL 541 pour les raisons évoquées plus haut.

La rubrique 5 traitant des situations particulières pourrait faire apparaître la situation des intermittents du spectacle et comment les considérer. Mais ce n'est pas le cas.

De plus cette phrase figurant dans la partie 5 peut prêter à confusion :

- Un assuré multi-employeurs qui perd un de ses emplois et qui perçoit une allocation chômage en compensation (au titre de [l'article L311-5 du CSS](#)) est considéré, de ce fait, comme étant en activité réduite au sens de la législation Pôle Emploi.

Les intermittents du spectacle sont bien multi-employeurs, quoique rarement de manière concomitante. Ils reçoivent bien une indemnisation chômage, mais ne peuvent et ne doivent toujours pas être en situation d'activité réduite comme évoqué plus haut.

Pourtant ils cumulent bien activité et allocations ou allocations chômage seules certains mois...

Il resterait donc le cas numéro 2 ainsi présenté dans la fiche PEMAL :

"2.1 Reprise d'une activité suffisante (hors la qualification d'activité réduite selon Pôle emploi)

L'activité suffisante est celle qui permet d'ouvrir des droits pour un arrêt de moins de 6 mois (plus de 150h dans les 3 mois)

Dès lors que les droits sont ouverts par une activité suffisante, sauf exception, il n'est pas possible de changer de période de référence et de remonter la période à la rupture du dernier contrat de travail précédant l'indemnisation Pôle Emploi.

"2.2 Reprise d'une activité insuffisante (hors la qualification d'activité réduite selon Pôle emploi)"

Au sein d'une même année, un intermittent, parce que sa pratique d'emploi n'est pas régulière, va donc enchaîner les reprises d'activités alternativement suffisantes et insuffisantes. Au sein d'une année il aura plus de 150h sur trois mois à certaines périodes et sur d'autres périodes non, et en fonction de la date de fin de contrat, peut réunir les 600h dans les douze mois qui précèdent, puis ne plus les réunir, puis les réunir à nouveau. Selon la date de son dernier contrat avant l'arrêt, et la manière dont sont réparties ses périodes d'emploi, il se peut donc que par un hasard de calendrier du jour où sa maladie est reconnue, son activité soit considérée comme suffisante ou comme non suffisante. Parfois à quelques jours près.

Exemple de cas problématique

Fanny 48 ans s'est inscrite à pôle emploi en 1997 et elle est indemnisée en tant qu'intermittente depuis 1998. Elle était étudiante avant (petits jobs insuffisants pour ouvrir des droits) et est intermittente du spectacle depuis, sans rupture d'indemnisation ni d'inscription. Sa date anniversaire (date à laquelle les intermittents du spectacle indemnisés voient leur droit à l'indemnisation chômage réétudiée) est actuellement en décembre.

Elle a travaillé :

- 508h en 1997 avant d'être indemnisée.
- Plus de 600h par an de 1998 à décembre 2019.
- 459h entre janvier 2020 et octobre 2021 sans aucune période d'activité suffisante (150h en 3 mois ne sont jamais trouvables...à cause de la crise sanitaire.)

Puis sur les 12 mois précédant le dernier contrat, elle a travaillé ainsi (tout en continuant à percevoir un complément d'indemnisation pôle emploi) :

- 40h en novembre 2021
- 18h en décembre 2021
- 0h en janvier 2022
- 10h en février 2022
- 12h en mars 2022
- 100h en avril 2022
- 230h en mai 2022
- 50h en juin 2022
- 0h en juillet 2022
- 0h en août 2022
- 26h en septembre 2022
- 50h en octobre 2022
- 26h en novembre 2022
- 4h le 10 décembre 2022.

Elle apprend début décembre 2022 qu'elle est atteinte d'un cancer du sein et est mise en arrêt le 14 décembre 2022.

Si on regarde en remontant soit sur 12 mois soit sur 365 jours, soit sur 3 mois soit sur 90 jours avant son dernier contrat de décembre 2022, elle ne remplit pas les conditions d'ouverture de droits classiques.

Arrive donc la recherche des conditions d'ouverture avec le maintien de droits.

2.2 Reprise d'une activité insuffisante (hors la qualification d'activité réduite selon Pôle emploi)"

L'activité insuffisante est celle qui ne permet pas d'ouvrir des droits pour un arrêt de moins de 6 mois (moins de 150 h dans les 3 mois).

[Cette activité permet de remonter la période de référence à la rupture du dernier contrat de travail précédant l'indemnisation Pôle Emploi.](#)

Il y a de nouveau ici une formulation qui n'est pas claire. La notice parle-t-elle :

- Du dernier contrat précédent son indemnisation pôle emploi c'est-à-dire, dans son cas, un contrat datant de 1997 ?
Ce qui semble injuste étant donné que depuis elle a rempli à maintes reprises les conditions d'ouverture de droit.
- Du dernier contrat précédant son dernier avis de notification d'admission ARE Pôle Emploi ?
Cet avis est l'avis de réadmission à l'allocation chômage. Les intermittents le reçoivent chaque année à leur date anniversaire (au moment de la fin de leur indemnisation chômage). C'est donc l'attestation qui notifie le recalcul de leurs droits chômage pour un an s'ils ont réussi à réunir les 507h, minimum nécessaire.
En effet, les intermittents du spectacle ont la particularité de pouvoir avoir une inscription chômage qui date souvent du début de leur carrière professionnelle (ou de leur dernière réinscription post congé maternité ou arrêt maladie) et à la fois une succession d'ouvertures de droits durant cette période sans qu'il n'y ait eu rupture d'inscription ou même d'indemnisation à Pôle Emploi.

Pour revenir à notre exemple, dans le cadre de l'interprétation que donne cette fiche sur le maintien de droits :

- Si on remonte à son inscription chômage, elle ne remplit pas les conditions. N'ayant fait que de petits jobs étudiants, et ses études avant.
- Si on remonte à sa 1ère indemnisation chômage qui date de 1998, retenir cette période paraît discriminant au vu de l'ancienneté et du fait que les conditions ouvrantes de droits sont trouvables dans son parcours professionnel à maintes reprises depuis lors.

Enfin dans son cas, et étant donné le contexte très particulier de crise sanitaire, elle ne remplit pas les conditions au moment de son dernier avis d'admission (Elle n'avait pas pu exercer normalement son activité salariée en période de crise sanitaire et n'a réussi à sauver son indemnisation au titre de l'annexe 10 que parce qu'elle a bénéficié des mesures de sauvetage.)

Si on se fie donc à la notice interne de la CPAM sur le maintien de droits, Fanny n'a aucun droit à l'indemnisation.

Et cela est discriminant. Pourquoi?

Parce que les bornes posées dans la notice interne vont à l'encontre même de l'esprit de la loi sur le maintien de droits, dont le principe n'est pas de sanctionner, mais de chercher une solution non discriminante dans le cadre de pratiques professionnelles accidentées ou hachées par nature.

Si on regarde le détail de ses heures, et qu'on remonte de contrat en contrat en partant du dernier effectué avant l'arrêt, on peut noter que Fanny, de avril à juin 2022 a une reprise d'activité suffisante, étant donné qu'elle réunit 380h en 3 mois à ce moment.

Si elle avait été arrêtée le 12 juillet 2022, elle aurait été indemnisable au titre des conditions de base.

Mais parce qu'elle tombe malade quelques mois plus tard, et alors que cette reprise d'activité suffisante est moins de 12 mois avant le dernier contrat, elle passe entre les lignes de la notice interne et devient ainsi non indemnisable...ou indemnisable au bon vouloir des agents. Et si elle est indemnisée, on prétendra souvent (comme nous l'entendons) lui faire une sorte de cadeau exceptionnel.

De plus, pendant plus de vingt ans (de 1998 à 2019), alors qu'elle était en cours d'indemnisation chômage, elle a rempli la condition d'avoir 600h en 12 mois des dizaines de fois. Elle a donc largement cotisé pour la sécurité sociale au-delà des seuils demandés, sur plusieurs années.

En appliquant la notice interne stricto sensu, on nie sa reprise d'activité suffisante de 2022 (plus de 150h entre avril et juin 2022) et les 20 ans où elle a réussi à réunir plus de 600h.

Et alors que la notice nous dit qu'il est autorisé de remonter avant l'indemnisation pôle emploi, il ne serait pas autorisé de remonter à la dernière reprise d'activité suffisante la plus proche de la date de l'arrêt ? Cela semble absurde et contraire même à l'esprit de la loi.

Rappelons ici également que les notices internes n'ont pas valeur de loi.

Les intermittents passent entre les mailles du filet principalement pour cette raison : les bornes posées dans les notices telles qu'elles sont rédigées (date d'inscription au chômage ou dernière indemnisation) ne sont pas justes ou pas assez complètes, et ne sont inscrites dans aucun texte ayant une valeur légale.

Afin de se diriger vers la rédaction d'une notice claire pour toutes et tous, ce sont bien les bornes des pratiques professionnelles des intermittents du spectacle, et particulièrement celles de leur mode d'indemnisation par Pôle Emploi, qu'il faut d'abord comprendre afin qu'ils ne tombent pas systématiquement en dehors des mailles de la raquette (dans les zones d'ombre des fiches).

Conclusion :

On se rend compte dans cette notice interne Pemal que rien n'a été pensé pour les travailleurs discontinus afin de les protéger correctement, ce que la loi prévoit pourtant, et cela, par méconnaissance de nos pratiques. Pensant traiter de tous les cas de figure, elle en devient excluante envers certain•es assuré•es aux pratiques professionnelles spécifiques.

Pourquoi un salarié serait-il pénalisé de n'avoir pu retravailler suffisamment, alors qu'un autre qui aurait refusé, lui, un dernier contrat court pourrait jouir de ses droits à l'indemnisation ?

Pourquoi, selon le jour où il découvre sa maladie, le droit à l'indemnisation ressemble-t-il plus à un jeu de grattage ou de bingo qu'à une mesure juste et applicable à la protection des accidents de la vie que chacun peut rencontrer ?

Alors que de multiples solutions peuvent être recherchées en situation d'activité réduite, ou pour celles et ceux qui ont eu un accident de parcours après une activité pérenne, les bornes que pose la notice interne sont extrêmement restrictives pour les salarié•es intermittent•es du spectacle.

Pourtant une seule chose est inscrite dans le Code de la Sécurité Sociale : il faut avoir travaillé 150h en 3 mois ou 600h en un an précédant l'arrêt. Si ce n'est pas le cas, tant que le chômeur est indemnisé, on doit maintenir des droits préexistants, comme cela est formulé dans l'article L311-5. Mais préexistants à l'instant T. et non à la situation générale de chômage. Et cela, parce qu'il est en effet des cas, dont les intermittents font partie, qui dans leur situation même de chômage indemnisé renouvellent régulièrement, en travaillant parallèlement à leur indemnisation chômage, les conditions d'une ouverture de droits aux prestations en espèce de la sécurité sociale.

Rien dans la loi (voir l'article L-311-5 cité plus haut) ne permet de considérer qu'une période d'activité suffisante ayant lieu moins de 12 mois avant l'arrêt ne puisse être comptabilisée, comme pourrait le faire penser cette fiche interne. Peu importe qu'elle soit suivie ou non d'une reprise d'activité insuffisante avant l'arrêt. Affirmer le contraire revient à refuser arbitrairement des droits à des assuré•es qui les ont acquis.

Rappelons aussi que les intermittents du spectacle posent extrêmement peu d'arrêts maladie "standard". Simplement parce que, par exemple, lorsqu'un artiste est malade sur une date de représentation, c'est tout le spectacle qui est annulé et l'ensemble de ses collègues qui ne sont pas rémunérés lors de cette date non effectuée. Ce qui est une lourde responsabilité. Depuis des années les arrêts maladie que nous voyons passer ne concernent que des arrêts pour ALD ou des arrêts longs et immobilisants (type fractures, etc...empêchant directement l'exercice de la profession).

Quand, pour un arrêt pour affection longue durée selon la date du dernier contrat et à quelques mois près cela peut être tout bon ou tout faux, nous avons à faire à une loterie, pas une protection digne.

À partir du moment où un intermittent du spectacle justifie de son indemnisation Pôle Emploi en cours, nous demandons à ce qu'en partant de son dernier contrat avant l'arrêt on se base sur la période la plus récente en date d'activité suffisante reprise, en remontant de contrat en contrat, dans le cadre d'un dispositif de maintien de droit adapté à nos pratiques.

Il serait par exemple également aberrant et illégal de refuser une ouverture de droits chômage à une personne sous prétexte que, au titre de son dernier mois salarié, elle n'aurait travaillé que 30h alors qu'elle en a 1000 quelques mois plus tôt qui n'ont jamais servi à aucune ouverture de droits chômage.

C'est en ce sens que **nous demandons une rédaction adaptée, exhaustive et claire pour toutes et tous des notices internes utilisées par les employés et techniciens des CPAM, pour que les dossiers d'indemnisation maladie ou maternité soient correctement traités.**

**Troisième partie :
l'activité discontinuée n'est pas assez précisée dans les textes ni
dans leur application**

Nous l'avons vu à travers l'exemple de la compréhension du maintien de droits : **l'activité discontinuée reste un impensé pour la CNAM.**

Le cadre de la sécurité sociale est pensé pour les salarié·es à contrat long avec employeur unique, et les professions qui ont de fait une activité discontinuée, avec des contrats courts et des employeurs multiples, sont souvent oubliées ou à côté du cadre.

Il y a bien une législation prévue dans le code de la sécurité sociale pour les personnes qui travaillent de manière discontinuée, mais :

- Cette législation n'est pas correctement appliquée par les caisses, ce que nous dénonçons depuis plusieurs années maintenant.
- Elle reste incomplète ou imprécise sur certains points.

1) Une législation mal comprise et mal appliquée par les caisses

Nous recevons depuis des années une dizaine de mails par jour concernant des problèmes rencontrés par les assuré·e·s dans le traitement de leur dossier de congé maternité et maladie. Dans presque tous les cas, il s'agit d'erreurs de la part des CPAM par rapport aux calculs qui devraient être effectués selon les réglementations en vigueur. En contestant, les assuré·es obtiennent presque toujours gain de cause, puisque les erreurs ne reposent sur aucune base juridique. Nous déplorons néanmoins **le caractère répétitif et systématique de ces erreurs injustifiées**, et ce, sur tout le territoire.

A force de traiter les dossiers à contester et d'échanger avec les caisses, nous avons compris que ces erreurs sont en réalité issues de fiches internes et/ou de logiciels informatiques, qui ne sont pas toujours conformes aux textes réglementaires ou en proposent une interprétation très floue. Mais ces erreurs et interprétations non conformes ont valeur de loi dans les faits, puisque ce sont elles à partir desquelles les dossiers sont traités.

Autrement dit, les erreurs qui ont été réalisées dans la rédaction de fiches internes ou la mise en place de logiciels de calcul, de même que les flous de rédactions laissés à la libre interprétation de chaque agent, ont valeur de décision sur le sort des congés maternité et maladie des assuré·es, ce qui n'est pas acceptable.

Nous avons déjà mené plusieurs dossiers en justice et le jugement a confirmé que les assuré·es étaient dans leur droit en contestant, mais sans procès il est impossible pour un·e assuré·e de savoir que les consignes et programmations informatiques avec lesquelles son dossier est traité sont fausses et non réglementaires.

Ces erreurs devraient de toute façon disparaître des fiches et logiciels internes, pour une application juste de la réglementation.

Voici une énumération des erreurs récurrentes et problématiques.

a) Le plafonnement journalier appliqué sur les “cachets isolés”

Selon les textes réglementaires, le plafond qui doit s’appliquer aux revenus abattus pris en compte pour le calcul des congés maternité et maladie est un **plafond mensuel**, comme le rappelle la circulaire DSS/2A/5B/2017/126 parue en avril 2017. Ceci s’explique précisément par le caractère irrégulier des revenus, et aussi, pour certains métiers du spectacle, par la particularité du paiement en cachets. Le cachet représente un paiement forfaitaire qui peut difficilement être ramené à un nombre d’heures concret ou réel. Les équivalences en heures ne sont d’ailleurs pas équivalentes entre Pôle Emploi, pour qui un cachet vaut 12h, et la Sécurité Sociale, pour qui un cachet vaut 16h de travail.

Or les agences CPAM ont souvent appliqué ces trois dernières années un plafonnement journalier lorsque la personne a travaillé pour une journée ou pour un cachet. Plafonnement journalier qui n’est pas justifié, comme l’a confirmé le Tribunal de Grande Instance de Lille le 22 octobre 2019 dans un procès contre la CPAM.

Cette erreur subsiste encore dans de nombreuses CPAM de France malgré le jugement du Tribunal de Lille et malgré nos nombreuses et régulières contestations pour lesquelles nous obtenons généralement gain de cause.

b) L’oubli ou la mauvaise prise en compte des périodes indemnisées par Pôle Emploi

Une erreur très courante actuellement est que la CPAM oublie de retirer de 365 les jours indemnisés par Pôle Emploi, dans le diviseur du calcul.

En effet, les salaires retenus doivent être rapportés au nombre de jours travaillés puisqu’il s’agit d’activité irrégulière. Cela se fait donc en retirant de 365 les jours indemnisés par Pôle Emploi, comme le préconise la DGR n°21/94, paragraphe 45, et en vertu de l’article R-323-8 du Code de la sécurité sociale. En réalité, cela ne correspond pas exactement au nombre de jours travaillés puisque Pôle Emploi compte environ 1,3 jours non indemnisés pour 1 jour de travail, mais cela permet au moins de se rapprocher du nombre de jours travaillés.

Si la CPAM oublie de retirer les jours indemnisés des 365 jours calendaires, cela fait baisser énormément l’indemnité journalière de l’assuré-e et ne correspond plus du tout à ce que cette personne pouvait avoir en termes de revenus ni d’allocation chômage.

Certaines CPAM affirment également dans leurs réponses que “seuls les mois entièrement chômeurs sont retirés de 365 dans le diviseur”, mais là aussi, cela ne correspond à aucun texte réglementaire et repose sur une confusion avec l’activité réduite, et nous devons régulièrement le contester pour que l’assurée obtienne ses droits.

c) Le choix de mauvaises périodes de références

La période de référence au cours de laquelle les salaires vont être retenus pour établir le calcul des indemnités journalières est, pour les salariés à profession discontinue, la période de 12 mois pleins précédant le dernier contrat avant le congé maternité ou l’arrêt maladie, comme cela est défini par l’article R-323-4 du Code de la Sécurité Sociale. Cela indépendamment de la période de recherche d’heures pour remplir les conditions.

Certaines CPAM remontent cependant sur des périodes antérieures à la première indemnisation chômage de l’intermittent•e du spectacle, peut-être en raison d’une mauvaise compréhension de l’article sur le maintien de droits, et finissent par calculer l’IJ de l’assurée sur une période qui n’est absolument pas appropriée et défavorable, alors même qu’il est tout à fait possible de calculer son IJ selon les réglementations spécifiques en vigueur.

d) Le mauvais calcul appliqué aux Congés spectacles

Les Congés spectacles, pour les intermittent•es, font partie des salaires à prendre en compte pour le calcul de l’IJ, comme le rappelle la circulaire interministérielle DSS/2A/5B/2017/126 du 19 avril 2017.

La circulaire précise également comment les Congés spectacles doivent être pris en compte dans le calcul :

Dès lors, pour le calcul mais aussi pour l’ouverture de droit aux indemnités journalières, les congés payés par la caisse des congés spectacles doivent être pris en compte au moment où ils sont versés. L’attestation remise par ladite caisse permet à l’intéressé de justifier de ses droits.

Or il est apparemment demandé aux agents CPAM, en interne, de retenir pour les Congés spectacles 10% des revenus de la période de référence, au lieu de prendre l’attestation de versement de congés spectacles de l’année, et de comptabiliser chaque jour de congé en heures assimilées comme le texte réglementaire le préconise.

Ceci n’est à nouveau nullement justifié et entraîne de grandes disparités de calcul dans les dossiers des assuré-e-s par rapport à leurs droits.

e) **Les fausses conversions des cachets en heures**

Quand un·e intermittent·endu spectacle est payé·e en cachet, celui-ci équivaut à 16h de travail si la CPAM a besoin de convertir pour le calcul de l'Indemnité journalière, selon les textes réglementaires, rappelés par la circulaire DSS/2A/5B/2017/ 126.

Or certaines CPAM affirment encore, même si c'est de plus en plus rare, qu'un cachet équivaut à 8h ou à 12h, entraînant donc de fausses évaluations de l'accès au droit à un congé maternité indemnisé, et des refus injustifiés encore trop nombreux, qui, même quand nous parvenons à les contester, mettent les assurées dans une situation de stress et de précarité provisoire inacceptables.

Les raisons de toutes ces erreurs sont à la fois la rédaction des fiches internes erronées comme on l'a vu avec le maintien de droits, les logiciels utilisés, programmés pour les calculs mais qui ne tiennent pas compte des spécificités, et aussi, peut-être, un manque de formation des employés des CPAM qui connaissent un fort turn-over.

Les conséquences : des centaines de dossiers mal traités, contestés, parfois jusqu'au tribunal.

Sur 700 dossiers que nous avons accompagnés en 2021, la moitié d'entre eux avaient été mal traités : refus d'indemnisation, erreur de calcul, oubli de certains paramètres...

Comment faire pour changer la situation ?

Faut-il créer une antenne spéciale de la Sécurité sociale dédiée aux intermittents et professions discontinues, qui soit spécialisée dans cette pratique d'emploi et en connaisse les textes ?

2) Une législation incomplète ou imprécise pour les professions discontinues

Le code de la sécurité sociale n'est pas toujours clair ni précis à l'endroit des assuré·es qui travaillent de manière discontinue.

Il y a bien eu des circulaires ministérielles qui sont venues préciser les manques, comme la **circulaire DSS/2A/5B/2017/ 126 d'avril 2017**, sur laquelle il est possible de s'appuyer, mais les circulaires ne sont ni pérennes, ni toujours connues des services.

Cela engendre en outre un puzzle infernal pour reconstituer le cadre de ses droits, ce que notre association aide par conséquent à faire, mais nous ne sommes qu'une béquille dans un système compliqué et opaque qui pourrait fonctionner beaucoup mieux.

Enfin il reste dans la législation, même avec les circulaires, des points non précisés pour les professions discontinues, pas assez clairs voire discriminants, que nous allons développer ici.

a) Problème du cumul entre la subrogation de salaire et l'intermittence :

Cette situation est de plus en plus courante, par exemple pour les musiciennes qui travaillent quelques heures par mois dans un conservatoire pour donner des cours, sous CDI ou CDD long, mais dont l'activité principale est une activité de musicienne intermittente du spectacle, concertiste, rémunérée au cachet et touchant donc des indemnités chômage entre deux cachets.

Cependant, dans cette situation le contrat long, même minoritaire dans l'activité, est souvent encore en cours au moment du congé maternité (contrairement à l'activité intermittente dans laquelle les contrats courts sont terminés).

Le fait d'avoir un contrat interrompu par le congé maternité les met donc en situation de subrogation de salaire : c'est l'employeur qui assure la continuité du salaire et à qui sont versées les indemnités de congé maternité en rapport avec ce contrat.

Mais ces assurées doivent aussi faire un dossier "complémentaire" de demande d'indemnisation en rapport avec leur activité d'artiste intermittente du spectacle, généralement bien plus importante que celle d'enseignante. Pourtant la Sécurité Sociale considère leur contrat long interrompu comme étant le contrat "principal", ce qui pose des difficultés de compréhension. Le CDD ou CDI est considéré comme primant sur le CDDU, alors que dans les faits l'activité d'intermittente du spectacle, donc les contrats CDDU, constituent l'activité principale de la personne.

La réglementation n'est pas claire et le calcul appliqué actuellement par les CPAM en cas de cumul est discriminant pour les assuré•es. En l'état actuel des choses, elles ont davantage intérêt à rompre leur contrat CDI ou CDD au moment de leur congé maternité plutôt que d'avoir une subrogation de salaire, qui peut réduire leur indemnité de moitié.

En effet, dans ce cas de figure, les jours travaillés en CDI ne sont pas déduits de 365 dans le diviseur du calcul de leur IJ d'intermittente du spectacle, alors que les salaires de ce CDI ou CDD sont déduits, ce qui n'est pas équitable. Le Tribunal de Grande Instance d'Arras a été saisi à ce sujet, ainsi que le Défenseur des Droits.

b) Problème de la reconnaissance du travail à l'international

Certain•es artistes résidant en France travaillent de manière régulière dans d'autres pays, notamment au sein de l'Union Européenne. Le cas est en particulier très fréquent avec la Suisse et la Belgique, mais aussi avec les autres pays frontaliers non francophones (Espagne, Allemagne, Italie). Ces artistes n'arrivent pas à faire valoir les heures travaillées à l'étranger dans leurs droits aux congés maternité et maladie. Nous avons des exemples de femmes ayant cumulé majoritairement des cachets en Suisse mais résidant en France, et à qui le congé maternité a été refusé en France car ce travail en Suisse n'était pas reconnu ni pris en compte.

Il existe pourtant des équivalences en heures au niveau de l'assurance chômage, et il y a en principe des accords entre les Sécurités sociales des différents pays.

Une clarification et une amélioration de ces situations de travail à mobilité internationale nous semble nécessaire.

c) **Le Congé Paternité**

Le Congé paternité est devenu obligatoire depuis juillet 2021 : 7 jours obligatoires qui se réduisent en réalité à 4 jours pour les intermittents s'ils ne sont pas en contrat au moment de la naissance, puisque les 3 autres jours sont les jours de naissance payés par l'employeur, or un intermittent n'a généralement pas d'employeur au moment de son arrêt, sauf cas exceptionnel d'arrêt sous contrat.

Ce congé Paternité peut être prolongé jusqu'à 28 jours, soit 25 jours pour les intermittents du spectacle (en retirant, toujours, les trois jours de naissance qui n'existent généralement pas pour les intermittents).

C'est une avancée pour les mères et les enfants qui peuvent ainsi bénéficier de la présence du père dans les premiers jours qui suivent la naissance. Pour les pères intermittents du spectacle néanmoins, il n'y a actuellement aucun avantage à le prendre, car cela n'apporte aucune compensation en heures ni aucun décalage dans la période de référence de calcul des heures d'intermittence. Ils craignent donc souvent de poser cet arrêt et de ne pas pouvoir réunir assez d'heures ensuite pour renouveler leurs droits.

Pour qu'il puisse être pris sans que ce soit défavorable pour le père, il faudrait **que le Congé Paternité compte à hauteur de 5h par jour** pour Pôle Emploi, **tout comme le congé maternité.**

En effet, à ce jour, alors que le congé paternité d'adoption est assimilé à hauteur de 5h par jour pour les futures 507h de l'intermittent qui en bénéficie, le congé paternité a, lui, été **oublié des textes de Pôle Emploi** dans les réglementations et circulaires depuis 2016. Cette omission devrait être corrigée au plus vite.

d) **Les arrêts maladie hors ALD pour les intermittents du spectacle**

Actuellement **les intermittents du spectacle ont très peu recours à l'arrêt maladie**, même après une opération, une intervention ou un accident qui leur demande un repos de plusieurs semaines voire de plusieurs mois, car il n'apporte aucun avantage : indemnisé à 50% du gain journalier de base, il n'apporte pas non plus de compensation en heures pour les droits au chômage, s'il ne relève pas de l'Affection Longue Durée ou de l'accident du travail.

Il est bien prévu que Pôle Emploi, quand il y a présence d'un arrêt maladie standard dans la période de référence, mette le temps de l'arrêt entre parenthèses, et allonge la période de référence en fonction de la durée de l'arrêt. Néanmoins, Pôle emploi ne déroge pas au principe de la date anniversaire et procède tout de même au recalcul de l'allocation à cette date. Ainsi par exemple, un intermittent arrêté 3 mois pour cause de fractures multiples qui n'a pas réussi à refaire ses 507h dans le reste de la période de 12 mois, sera quand même recalculé à date anniversaire et se verra prononcer un refus de droits chômage. Il aura bien ensuite 3 mois de plus pour finir d'atteindre les 507h, mais pendant ce temps, il ne percevra aucune allocation de Pôle Emploi, et devra faire face à une extrême précarité.

La situation est donc actuellement discriminante pour les intermittent•es qui se retrouvent en situation d'arrêt maladie, ce qui engendre majoritairement **un non recours au droit à l'arrêt maladie standard chez les intermittents du spectacle**. Certaines associations comme Médecine des Arts alertent justement sur ce non-recours à l'arrêt maladie des artistes et technicien•nes du spectacle et de l'audiovisuel, sur les risques encourus et notamment le développement de maladies professionnelles spécifiques.

Pour éviter cette situation discriminante et problématique, et permettre qu'il y ait une compensation de la période d'arrêt où la personne n'a pas pu travailler, nous estimons que les arrêts maladie standards, à partir d'une certaine durée qui pourrait être définie par la réglementation, **devraient compter également à hauteur de 5h par jour**, sur le même principe que le congé maternité, les accidents du travail ou les ald de la liste 30.

e) Les artistes-auteurs

L'activité des artistes-auteurs peut parfois être en étroite relation avec celle du milieu du spectacle. Un certain nombre d'intermittents du spectacle sont en effet également artistes-auteurs, cumulant ainsi fragilement les 2 activités. Certains artistes-auteurs effectuent par exemple des traductions en direct de pièces de théâtre étrangères jouées en France, ou des traductions et adaptations de textes théâtraux sur commande pour des créations. Leurs activités ont également été impactées de la même manière par la crise sanitaire et les embouteillages de créations, et le seront encore de la même manière par rapport à la crise énergétique à venir. Rappelons que souvent ils touchent des droits à chaque représentation des spectacles. Et de même que les intermittents du spectacle, ils sont actuellement victimes d'une application trop restrictive du maintien de leurs droits à indemnisation.

Nous suivons actuellement notamment le [dossier d'Emanuela](#), en arrêt pour ALD depuis le 20/12/2022, qui, cumulant habituellement les 2 activités, n'a pas réussi en 2022 à reconduire ses droits au chômage, et son activité d'artiste-auteure est actuellement quasi à l'arrêt. Cependant malgré des reprises d'activité insuffisantes depuis, elle remplissait encore les conditions d'une ouverture de droits maladie en ayant cotisé en 2020 sur plus de 600 fois la valeur du smic horaire en tant qu'artiste-auteure. Elle vient de recevoir un refus injuste d'indemnisation de son arrêt le 27/02/2023.

Elargissement du problème

Ces différentes problématiques nous amènent à élargir la question de l'accès des droits à celle de la pertinence d'un seuil d'accès pour avoir droit à une couverture maladie ou maternité en espèces.

Nous rappelons notamment, concernant le congé maternité, l'article 33 de la **Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne**, portant sur la "Vie familiale et vie professionnelle", et dont le paragraphe 2 précise :

"Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant".

Toute personne a le droit à un congé maternité payé.

Le seuil d'accès à partir d'un nombre d'heures travaillées laisse pourtant de côté un certain nombre de personnes ne pouvant pas réunir ces heures au bon moment, et notamment toutes les personnes salariées à emploi discontinu ou précaires, ainsi que les personnes qui débutent dans la vie professionnelle.

De même en ce qui concerne l'arrêt maladie, nous rappelons **l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution de 1946** :

"Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence".

On peut donc s'interroger de la même manière sur la pertinence d'un seuil d'accès à l'indemnisation de l'arrêt maladie, sachant qu'aujourd'hui très peu d'intermittents du spectacle ont recours aux arrêts maladies, ceux-ci étant trop défavorables et compliqués à obtenir, outre le fait que leur pratique professionnelle ne le leur permet souvent pas.

Pour résoudre ce problème d'accès à un droit fondamental, pourquoi ne pas **rendre automatique l'indemnisation du congé maternité et maladie longue durée**, sans seuil d'accès ?

La redistribution pourrait toujours se faire de manière proportionnelle aux cotisations versées, selon les calculs d'Indemnité journalière (IJ) actuellement en vigueur, mais avec la mise en place d'une **indemnité plancher, qui n'existe pas actuellement pour les professions discontinues**.

Cet accès automatique à l'indemnisation du congé maternité ou maladie aurait de nombreux avantages :

- de ne mettre aucune personne dans une situation de précarité soudaine du seul fait de mettre au monde un enfant ou d'avoir une maladie grave
- de ne pas passer par une période longue de traitement du dossier sans aucune indemnisation, source d'angoisse et d'incertitude, au moment d'accueillir un enfant et de combattre des soucis de santé importants. L'IJ plancher pourrait être assurée pour toutes dès le début du congé maternité, et réajustée une fois le calcul de l'IJ traité par la CPAM.
- Pour la sécurité sociale, une charge de travail en moins puisqu'il n'y aurait plus besoin d'étudier si les assurées remplissent les conditions, et que les agents pourraient procéder directement au calcul de l'IJ.
- Cela n'entraînerait pas spécialement d'augmentation de coûts pour la sécurité sociale, car nous avons pu constater que ces dernières années, **toutes les personnes à qui l'indemnisation du congé maternité a été refusée avaient en réalité droit à ce congé maternité**, mais que leur dossier avait été mal étudié. Cela a donc entraîné des litiges et des contentieux inutiles, uniquement pour que l'assurée ait accès à ses droits.

Nous nous tenons à votre disposition pour nous associer à toute discussion ou réunion qui aurait pour vocation de trouver un fonctionnement pérenne concernant les arrêts maladie ou maternité des intermittents du spectacle et hors spectacle.

Contacts :

maternitentes@gmail.com

www.maternitentes.com

0687419983 (Amandine) / 0662441437 (Elise)