

COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Règlement des cotisations d'assurance chômage

AFFILIATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE POUR CERTAINS EMPLOYEURS ET CERTAINS AGENTS

Cependant, les entreprises, sociétés et organismes définis au a) du paragraphe 1 de l'article 164 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958 portant loi de finances pour 1959, les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire, les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture et les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres (paragraphe 3 et 4 de l'article L. 5424-1 du Code du travail) ont la faculté, par une option irrévocable, de se placer sous le régime de l'article L. 5422-13.

Dans ce cas, les agents de ces employeurs sont soumis au régime d'assurance chômage et ne sont donc pas redevables de la contribution de solidarité de 1 %.

Le montant des cotisations salariale et patronale au régime d'assurance chômage, est celui défini par les textes en vigueur.

Pour certains agents, l'adhésion au régime d'assurance chômage est possible.

Les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs autres que ceux de l'État et les établissements mentionnés au 4° de l'article L. 5424-1 du Code du travail (article L. 5424-1 du Code du travail modifié par l'article 65 de la loi 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social relatif à l'indemnisation de la privation d'emploi dans le secteur public), les groupements d'intérêt public ainsi que les établissements publics d'enseignement supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique (article L. 5424-1 du Code du travail modifié par l'article 6 de la loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche) ont le choix, pour l'indemnisation de leurs agents non titulaires ou non statutaires, entre les deux options suivantes, le régime de l'auto-assurance ou l'adhésion au régime d'assurance chômage.

RÉGIME DE L'AUTO-ASSURANCE

C'est le régime de droit commun. Dans ce cas, tous les agents titulaires et non titulaires sont soumis à la contribution de solidarité de 1 %. En cas de perte d'emploi des agents non titulaires, c'est l'employeur qui supporte le financement des allocations chômage versées aux agents, soit directement, soit en souscrivant une convention de gestion avec l'UNEDIC conformément au 5° alinéa de l'article L. 5424-1 du Code du travail.

Les employeurs ont, en effet, la possibilité d'assurer la charge financière de leurs anciens agents et salariés en concluant avec les institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage des conventions de gestion administrative du risque (extrait du guide pratique de l'assurance-chômage).

L'employeur demeure sous le régime de l'auto-assurance. Les agents sont soumis à la contribution de solidarité de 1 % mais ce sont les services de Pôle emploi qui sont chargés de gérer les allocations chômage en cas de perte d'emploi des agents non titulaires, ces allocations demeurant financièrement à la charge de l'employeur.

ADHÉSION AU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE POUR CES CATÉGORIES D'AGENTS

Dans le cadre de l'adhésion au régime d'assurance chômage prévu par l'article L. 5424-1 du Code du travail, la part salariale est égale au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité au taux de 1 % prévue par l'article 2 de la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982.

L'employeur supporte la différence entre le 1 % ci-dessus prélevé sur la rémunération du salarié et la cotisation globale due (part salariale plus part patronale). Il supporte, en outre, le financement de la cotisation globale due au régime d'assurance chômage, pour les agents dont le traitement est inférieur au seuil d'assujettissement mensuel à la contribution de solidarité.

Le paiement de cette contribution à Pôle emploi se substitue bien entendu au paiement de la contribution de solidarité prévue par la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982. Quelle que soit la part à la charge de l'employeur et du salarié, l'organisme est redevable de la totalité des contributions à Pôle emploi, et est responsable au regard du régime d'assurance chômage, de son paiement intégral.

☞ Les fonctionnaires, militaires ou autres agents publics détachés, ou placés dans l'une des situations rappelées dans le tableau récapitulatif, qui exercent leurs fonctions auprès d'un organisme visé à l'article L. 351-12 du Code du travail qui a opté, selon sa nature juridique, par une option révocable ou irrévocable au régime d'assurance chômage, sont également soumis à ce régime, dans les conditions rappelées ci-dessus. Intervention du régime d'assurance chômage pour certains employeurs et certains agents.

Les employeurs compris dans le champ d'application fixé par l'article L. 5422-13 du Code du travail sont tenus de s'affilier à l'institution territorialement compétente dans les 8 jours suivant la date à laquelle le régime d'assurance chômage leur est devenu applicable.

En conséquence, l'employeur doit s'affilier dans les 8 jours suivant la date d'embauche du premier salarié.

À cet effet, il dispose de la procédure simplifiée mise en place pour la déclaration d'embauche des salariés prévue par le décret n° 98-552 du 1^{er} avril 1998 et permettant à l'employeur, pour l'accomplissement, notamment, de son obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage fixée par les articles R. 5422-5 du Code du travail et 56 du règlement de l'assurance chômage, de "recourir à une formule déclarative spécifique" effectuée "sur un support unique dénommé déclaration préalable à l'embauche" (DPAE).

VERS UNE REMISE EN CAUSE DE L'ADHÉSION AU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ?

Suite à un contentieux entre le CH de Mende et la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère, il semble que la possibilité d'adhésion au régime d'assurance chômage soit interdite pour les établissements hospitaliers.

En effet, depuis la loi HPST, les établissements publics de santé sont qualifiés d'établissements publics d'État de par la suppression de leur rattachement territorial. Hors, à la lecture des dispositions relatives au régime des conventions d'assurance chômage (L. 5424-1 et L. 5424-2 du Code du travail), les établissements administratifs d'État sont explicitement exclus du bénéfice de ce dispositif.

De ce fait, les établissements publics de santé ne peuvent plus opter pour le régime d'adhésion pour l'allocation chômage.

Arrêt du 9 septembre 2014, Cour d'appel de Nîmes, Centre hospitalier de Mende

Cette disposition n'est toujours pas confirmée par la cour de cassation. Il convient d'attendre sa position dans le cas où un pourvoi est effectué.

OPTIONS OUVERTES EN FONCTION DU STATUT DE L'EMPLOYEUR ET DE CELUI DES SALARIÉS

EMPLOYEURS	SALARIES	OPTIONS
État (ministères, administration centrale, services extérieurs de l'État)	Agents fonctionnaires ou non fonctionnaires, militaires	Convention de Gestion
Collectivités territoriales	Agents titulaires	Convention de Gestion
Établissements publics administratifs nationaux (EPA de l'État)	Agents statutaires, militaires	Convention de Gestion
Loi sur l'innovation et la recherche du 12 juillet 1999 : Établissements d'enseignement supérieur (EPN en majorité sous tutelle du ministère de l'éducation nationale - EPA à caractère scientifique, culturel et professionnel - Écoles d'ingénieurs) - Établissements publics à caractère scientifique et technologique	Agents non statutaires (contractuels, auxiliaires, saisonniers) - Les agents statutaires stagiaires sont exclus.	Convention de Gestion ou Adhésion révocable
Collectivités territoriales (communes, départements, régions, etc.) - EPA de collectivités territoriales (Hôpitaux, communautés de communes, etc.) - Groupement d'intérêt public (GIP) - Établissements publics locaux d'enseignement (collège) et leurs établissements rattachés (GRETA, centre d'apprentissage)	Agents non titulaires ou non statutaires (contractuels, saisonniers, auxiliaires) Les agents statutaires stagiaires sont exclus	Adhésion révocable
Collectivités territoriales (communes, départements, régions, etc.) - EPA de collectivités territoriales (Hôpitaux, communautés de communes, etc.) - Groupement d'intérêt public (GIP) - Établissements publics locaux d'enseignement (collège) et leurs établissements rattachés (GRETA, centre d'apprentissage)	Assistants d'éducation à compter de septembre 2003 pour les EPLE	Adhésion irrévocable
Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) de l'État, sociétés d'État, sociétés nationales, EPIC des collectivités territoriales - Sociétés d'économie mixte (SEM) à participation majoritaire des collectivités territoriales	Ensemble du personnel	Convention de Gestion ou Adhésion irrévocable
Chambres des métiers - Services à caractère industriel et commercial des CCI - Établissements et services d'utilité agricole des chambres d'agriculture	Salariés non statutaires	Convention de Gestion ou Adhésion irrévocable

La convention de gestion

L'employeur assure lui-même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi. Il n'est pas affilié au régime d'Assurance chômage, donc n'y contribue pas.

☞ Une convention de gestion ne peut être conclue qu'avec un établissement public de l'État ou national.

Les possibilités d'adhésion :

- l'adhésion révocable (pour **6** ans) ou irrévocable au régime d'Assurance chômage : l'employeur public adhère au régime d'Assurance Chômage pour tout ou partie de ses agents. Il est affilié au régime d'Assurance chômage et y contribue au même titre qu'un employeur privé.
- l'adhésion spécifique pour certaines catégories de salariés : les employeurs publics n'adhérant pas à l'Assurance chômage peuvent opter pour une adhésion spécifique pour les seuls apprentis contre le risque chômage. Pour cela, ils peuvent affilier leurs apprentis au régime d'Assurance chômage.

ASSIETTE ET TAUX DES COTISATIONS

ASSIETTE

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par la commission paritaire nationale, sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Article 8 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage

Sont cependant exclues de l'assiette des contributions **jusqu'au 30 juin 2014** :

- les rémunérations des salariés âgés de **65** ans ou plus ;
- les rémunérations dépassant **4** fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

À compter du 1^{er} juillet 2014, les rémunérations versées aux salariés ou agents publics relevant du régime d'assurance chômage âgés de **65** ans et plus sont soumises aux contributions de l'assurance chômage.

Les taux applicables sont les mêmes que les taux de droits communs, soit **6,40** %.

Les conditions d'assujettissement sont les mêmes que pour les agents contractuels de moins de **65** ans.

Accord national interprofessionnel du 22 mars 2014, convention d'assurance chômage du 14 mai 2014

TAUX

À compter du 1^{er} janvier 2006, les contributions des employeurs et des salariés destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage sont fixées à **6,40** % des rémunérations limitées à **4** fois le plafond du régime général d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale.

La répartition est de **4,00** % à la charge de l'employeur et de **2,40** % à la charge du salarié.

Le taux global des contributions est fixé à **6,40** %.

Le taux de cotisation Pôle emploi à **6,40** % ne trouve pas à s'appliquer directement dans la fonction publique.

En effet, dans le cadre de l'adhésion au régime d'assurance chômage prévu par l'article L. 5424-2 du Code du travail, la part salariale est égale au montant de la contribution exceptionnelle de solidarité au taux de **1** %.

L'employeur supporte la différence entre le **1** % prélevé sur la rémunération du salarié et la cotisation globale due, c'est-à-dire part salariale plus part patronale.

Il supporte en outre le financement de la cotisation globale due au titre de l'assurance chômage pour les agents dont le traitement est inférieur au seuil d'assujettissement mensuel à la contribution de solidarité.

Le paiement de cette contribution à Pôle emploi se substitue au paiement de la contribution de solidarité.

Majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les CDD

Article 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013-08-20

Circulaire UNEDIC n° 2013-17 du 29 juillet 2013

À compter du 1^{er} juillet 2013 : modulation de la contribution patronale d'assurance chômage en cas :

- d'embauche de CDD ;
- d'embauche de jeune de moins de **26** ans en CDI au-delà de la période d'essai.

Cette majoration s'applique aux employeurs relevant du régime général ainsi qu'aux employeurs du secteur public ayant adhéré au régime d'assurance chômage à titre irrévocable ou à titre révocable.

Motif de recours au CDD	Durée du CDD	Taux de la majoration
ATA	CDD $\leq$ 1 mois	3 %
	1 mois < CDD $\leq$ 3 mois	1,5 %
Contrat d'usage	CDD $\leq$ 3 mois	0,5 %

☞ Cette majoration ne s'applique pas aux salariés âgés de 65 ans ou plus.

Cas particuliers

- Embauche par l'employeur en CDI à l'issue d'un CDD : la majoration n'est plus due.

Dans ce cas, il convient de procéder à une régularisation de la majoration sur les bordereaux de charge.

- Exonération de la contribution patronale pour les embauches de salarié de moins de **26** ans, en CDI, à compter du **1^{er}** jour du mois civil suivant la date de la fin de la période d'essai.

La durée de l'exonération est de :

- **4** mois pour les entreprises de moins de **50** salariés,
- **3** mois pour les employeurs de **50** salariés et plus.

EXIGIBILITÉ

Les déclarations et le paiement des cotisations afférentes aux rémunérations déclarées doivent être faits aux mêmes dates que le paiement des cotisations dues au régime général de Sécurité sociale.

Elle dépend de l'effectif de l'entreprise au 31 décembre, tous établissements confondus.

Article R. 5422-8 du Code du Travail

Cependant, les employeurs dont le versement trimestriel serait habituellement inférieur au montant fixé par Pôle emploi sont autorisés à ne régler qu'une fois par an, soit au plus tard le 15 janvier, les contributions afférentes à l'année civile précédente.

Pôle emploi peut assortir de délais le paiement des créances qui lui sont dues dans les conditions suivantes :

- le débiteur doit en faire la demande préalable ;
- la part salariale des contributions doit avoir préalablement été réglée.

Taille de l'entreprise	Périodicité du paiement	Date d'exigibilité
N'excède pas 9 salariés	Trimestrielle	Au 15 du mois suivant la fin du trimestre civil : 15 avril, 15 juillet, 15 octobre, 15 janvier.
De 10 à 49 salariés	Mensuelle	Pour les salaires versés du 1 ^{er} au 10 de chaque mois, la date d'exigibilité est fixée au 15 du même mois. Pour les salaires versés du 11 au 30 ou 31 de chaque mois, la date d'exigibilité est fixée au 15 du mois suivant.
50 salariés et plus	Mensuelle	Pour les salaires versés du 1 ^{er} au 10 de chaque mois : au 15 du même mois. Pour les salaires versés du 11 au 20 de chaque mois : au 25 du même mois. Pour les salaires versés du 21 au 30 ou 31 de chaque mois : au 5 du mois suivant.

DÉCLARATIONS

Les employeurs sont tenus de déclarer les rémunérations servant au calcul des contributions incombant tant aux employeurs qu'aux salariés.

Pour toute rémunération versée à partir du 1^{er} janvier 2011, les contributions d'Assurance chômage devront être déclarées et payées auprès de l'Urssaf et non plus auprès de Pôle emploi.

Cette réforme a pour objectif de simplifier les formalités des employeurs : une seule déclaration et un seul paiement pour les cotisations et contributions sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, retraite, allocations familiales...), d'Assurance chômage. Votre déclaration Urssaf comportera de nouveaux codes types de personnel (CTP) correspondant aux contributions d'Assurance chômage, ainsi que les taux applicables.

QUAND DÉCLARER ET PAYER VOS CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE ?

Les contributions d'Assurance chômage sont à déclarer en même temps que les cotisations et contributions de Sécurité sociale sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2011.

Païement des cotisations trimestriellement	
Échéance trimestrielle	1 ^{re} échéance : 15 avril 2011 Rémunérations versées entre le 1 ^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011 Intégration des contributions d'Assurance chômage pour la 1 ^{re} fois à la déclaration Urssaf le 15 avril 2011
Païement des cotisations mensuellement	
Échéance au 5 du mois	1 ^{re} échéance : 05 février 2011 Rémunérations du mois de janvier 2011 versées fin janvier 2011 Intégration des contributions d'Assurance chômage pour la 1 ^{re} fois à la déclaration Urssaf le 05 février 2011
Échéance au 15 du mois	1 ^{re} échéance : 15 février 2011 Rémunérations du mois de janvier 2011 versées fin janvier 2011 Intégration des contributions d'Assurance chômage pour la 1 ^{re} fois à la déclaration Urssaf le 15 février 2011
Échéance au 15 du mois (en cas de décalage de la paie)	1 ^{re} échéance : 15 janvier 2011 Rémunérations du mois de décembre 2010 versées entre le 1 ^{er} et le 10 janvier 2011 Intégration des contributions d'Assurance chômage pour la 1 ^{re} fois à la déclaration Urssaf le 15 janvier 2011
Échéance au 25 du mois	1 ^{re} échéance : 25 janvier 2011 Rémunérations du mois de décembre 2010 versées entre le 11 et le 20 janvier 2011 Intégration des contributions d'Assurance chômage pour la 1 ^{re} fois à la déclaration Urssaf le 25 janvier 2011

Les employeurs sont également tenus d'adresser, au plus tard le 31 janvier de chaque année, à l'institution dont ils relèvent, la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) prévue à l'article R. 243-14 du Code de la Sécurité sociale. Si l'employeur n'a pas respecté les obligations qui lui incombent, l'institution fixe, à titre provisionnel, le montant des contributions selon les règles fixées par l'UNEDIC.

Cette évaluation doit être notifiée à l'employeur par une mise en demeure adressée par lettre recommandée avec avis de réception. Par ailleurs, le système informatisé de transfert des données sociales est désormais étendu aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Décret n° 94-659 du 27 juillet 1994 - JO du 3 août 1994

SANCTIONS DE LA NON DÉCLARATION

Le défaut de production du bordereau de déclaration annuelle, au 31 janvier, entraîne l'application d'une pénalité spécifique à la charge de l'employeur défaillant.

Le montant de cette pénalité est, depuis le **1^{er} janvier 1994**, de **7,50 €** par salarié figurant sur le dernier avis de versement retourné par cet employeur, dans la limite maximale pour un mois calculé de date à date, de **750 €**.

Article R. 243-16 du Code de la sécurité sociale

CONTRIBUTION SPÉCIALE

Une contribution spéciale est due au régime d'assurance chômage par l'employeur qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de conversion.

Elle est calculée en fonction du salaire journalier moyen ayant servi au calcul des allocations du salarié concerné.

Elle correspond à **30** fois le salaire journalier de référence servant au calcul des allocations.

MAJORATIONS DE RETARD

Les contributions non payées aux dates limites d'exigibilité sont passibles de majorations de retard dont les modalités et les taux sont arrêtés par le conseil d'administration de l'Unédic.

Ces majorations de retard, calculées sur le montant des contributions dues et non payées, commencent à courir dès le lendemain de la date limite d'exigibilité.

Le non-respect d'une échéance de paiement entraîne l'application de majorations de retard.

Les taux et le point de départ des majorations de retard sont précisés à l'article R. 243-18 du Code de la sécurité sociale :

- à titre de sanction civile, **5 %** du montant des cotisations qui n'ont pas été versées aux dates limites d'exigibilité fixées aux articles R. 243-6 et suivants du Code de la sécurité sociale. Ce taux est porté à **10 %** en cas de travail dissimulé ;
- -au titre du loyer de l'argent, une majoration complémentaire est due dès le premier mois de retard et s'élève à **0,4 %** par mois ou fraction de mois écoulée à compter de la date d'exigibilité des contributions et cotisations, soit **4,80 %** par an.

REMISES DE MAJORATIONS DE RETARD ET DE PÉNALITÉS

L'employeur peut formuler une demande gracieuse en réduction des majorations de retard et pénalités, à condition :

- d'avoir préalablement réglé la totalité des cotisations qui ont donné lieu à application de ces majorations ;
- et de prouver sa bonne foi.

Article R. 243-20 du Code de la sécurité sociale

La majoration de retard initiale de 5 % peut faire l'objet d'une remise. La majoration de retard complémentaire ne peut être remise que dans des cas exceptionnels ou de force majeure.

Cette majoration peut, en outre, faire l'objet d'une remise lorsque les contributions et les cotisations ont été acquittées dans les **30** jours suivant la date limite d'exigibilité.

Dans le cadre d'un contrôle de l'assiette, du taux et du calcul des contributions et cotisations, en cas de constat d'absence de bonne foi, la majoration initiale de **5 %** n'est pas susceptible de remise.

De même, en cas de travail dissimulé, la majoration initiale de **10 %** ne peut pas être remise.

Remise automatique

L'article R. 243-19-1 du code de la sécurité sociale prévoit la remise automatique aux conditions cumulatives suivantes :

- aucune infraction au cours des **24** mois précédant la période objet de la demande ne doit avoir été constatée ;
- le montant des majorations de retard doit être inférieur au plafond de la sécurité sociale applicable aux rémunérations ou gains versés par mois ;
- l'employeur doit avoir procédé au paiement du principal et fourni les déclarations dans le mois suivant la date limite d'exigibilité.

Procédure : compétence de la Commission de recours amiable (CRA) et du Directeur de l'Urssaf.

L'employeur peut contester l'application des majorations de retard en s'adressant à la CRA des organismes de la branche du Recouvrement.

Le recours à la CRA est un préalable obligatoire en cas de contestation car aucune réclamation ou demande de remise n'est examinée par le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) si elle n'a pas fait préalablement l'objet d'une décision de la CRA (expresse ou rejet par défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la réclamation). La CRA donne son avis au conseil d'administration de l'organisme de recouvrement, qui se prononce sur la demande et notifie sa décision au demandeur. Cette décision doit être motivée.

Circulaire n° 2011-14 du 9 mars 2011 le recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS

Le défaut de production, dans les délais prescrits, du bordereau de déclaration annuelle, entraîne une pénalité dont le montant est fixé par le conseil d'administration de l'UNEDIC en fonction :

- du nombre de salariés figurant sur le dernier avis de versement retourné par l'employeur défaillant ;
- de l'effectif salarié moyen des entreprises relevant de la même branche d'activité et contribuant selon la même périodicité que l'entreprise défaillante lorsque l'institution ne connaît pas l'effectif salarié réel de celle-ci.

Le montant mensuel total de cette pénalité ne peut excéder une somme fixée par le conseil d'administration de l'UNEDIC.

Si le retard excède un mois, une pénalité identique est automatiquement ajoutée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

Le non-retour du BRC ou de la DADS dans les délais prescrits entraîne une pénalité de **7,50** euros par salarié et par mois de retard. Par ailleurs, il est appliqué une pénalité de **7,50** euros par inexactitude constatée.

Circulaire UNEDIC n° 92-18 du 8 octobre 1992

DÉFAUT DE PRODUCTION DES DÉCLARATIONS

Le défaut de production, dans les délais prescrits, du bordereau de déclaration annuelle entraîne une pénalité dont le montant est fixé par le Conseil d'administration de l'Unédic, en fonction :

- du nombre de salariés figurant sur le dernier avis de versement retourné par l'employeur défaillant ;
- de l'effectif salarié moyen des entreprises relevant de la même branche d'activité et contribuant selon la même périodicité que l'entreprise défaillante lorsque l'institution ne connaît pas l'effectif salarié réel de celle-ci.

Le montant mensuel total de cette pénalité ne peut excéder une somme fixée par le Conseil d'administration de l'UNEDIC.

Si le retard excède un mois, une pénalité identique est automatiquement ajoutée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

REMISES ET DÉLAIS – PRESCRIPTION

REMISES ET DÉLAIS

Le conseil d'administration de l'institution ou son bureau par délégation peut, dès lors que le débiteur en formule la demande :

- accorder une remise partielle des contributions restant dues par un employeur en redressement ou liquidation judiciaire lorsqu'il estime qu'un paiement partiel sur une période donnée préserve mieux les intérêts du régime qu'un paiement intégral sur une période plus longue ;
- accorder une remise totale ou partielle des sanctions aux débiteurs de bonne foi ou justifiant de l'impossibilité dans laquelle ils se sont trouvés, en raison d'un cas de force majeure, de régler les sommes dues dans les délais impartis ;

La remise n'est définitivement acquise que lorsque l'employeur a réglé l'intégralité des créances dues.

- consentir des délais de paiement sous réserve que la part salariale des contributions ait préalablement été réglée.

Par ailleurs, l'employeur doit s'engager au respect de l'échéancier. L'accord de remboursement est assorti d'une clause de déchéance du terme.

☞ Le juge du fonds n'a pas compétence pour statuer sur une demande de remise de majorations de retard faite par un employeur.

Cass. soc. 13 novembre 1996 - ASSEDIC Doubs-Jura c/Sté Manzoni-Bouchot

PRESCRIPTION ADRESSÉE À UN EMPLOYEUR MANQUANT À SES OBLIGATIONS

La mise en demeure ne peut concerner que les contributions et majorations de retard exigibles dans les **3** ans précédant la date de son envoi.

L'action civile en recouvrement se prescrit, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration, par **3** ans et, en cas de fraude ou de fausse déclaration, par **10** ans suivant l'expiration du délai imparti par la mise en demeure.

La prescription de l'action éteint la créance.

Lorsque le montant de la créance est inférieur à un seuil fixé par le Conseil d'administration de l'UNEDIC, la créance est éteinte au terme d'un délai de **3** ans qui court à compter de la fin de l'exercice comptable au cours duquel la créance est née.

La demande de remboursement des contributions et majorations de retard indûment versées se prescrit par **3** ans à compter de la date à laquelle ces contributions et majorations ont été acquittées.

INFORMATIONS CONJOINTES ENTRE PÔLE EMPLOI ET LES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992, un rapprochement est possible entre les informations détenues par les organismes de Sécurité sociale et celles détenues par Pôle emploi pour permettre la vérification du versement des cotisations.

Un décret précise les modalités d'application de cette nouvelle disposition.

Article 1^{er}

En vue de la vérification du versement des contributions au régime d'assurance chômage, les informations contenues soit dans la déclaration annuelle de données sociales (DADS), soit dans le bordereau trimestriel (BCR), peuvent être rapprochées des informations détenues par les organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Article 2

En vue de la vérification du versement des contributions au régime d'assurance chômage, les informations relatives à l'identification des employeurs affiliés au régime d'assurance chômage détenues par les organismes gestionnaires peuvent être rapprochées de celles, relatives aux employeurs immatriculés, que détiennent les organismes chargés du recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

De même, ces informations peuvent être rapprochées du Répertoire national des entreprises et des établissements tenu par l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE).

Article 3

Pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement, notamment pour connaître les situations de cumul de ce revenu avec des prestations en espèces servies au titre d'un régime obligatoire d'assurance maladie, maternité ou invalidité, les informations sans caractère médical détenues par les organismes ou services gérant lesdites prestations peuvent être rapprochées de celles détenues par Pôle emploi.

Article 4

Pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement, notamment pour connaître les périodes d'activité des intéressés ainsi que les situations de cumul du revenu de remplacement avec les prestations servies au titre d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, les informations détenues par les organismes ou services gérant ces prestations peuvent être rapprochées de celles détenues par Pôle emploi.

Décret n° 93-1319 du 13 décembre 1993

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

L'article premier du protocole d'accord de l'assurance chômage du 22 juillet 1993 oblige les URSSAF à transmettre les déclarations préalables à l'embauche à Pôle emploi afin d'assurer un meilleur suivi de l'emploi.

