

COTISATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

BASES DE COTISATIONS

DÉFINITION DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS

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 les rémunérations dépassant **4** fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Salariés de 65 ans ou plus

À compter du 1^{er} juillet 2014, les contributions à l'assurance chômage et au régime de garantie des salaires (AGS) sont dues sur les rémunérations des salariés âgés de **65** ans et plus. Les taux applicables sont les mêmes que pour le droit commun : **6,40** % (**4** % pour la part patronale et **2,40** % pour la part salariale) et **0,30** % pour la cotisation patronale à l'AGS.

Antérieurement à cette date, les rémunérations des salariés âgés de **65** ans ou plus étaient exonérées des cotisations d'assurance chômage.

TAUX DE COTISATIONS ASSURANCE CHÔMAGE

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.

Augmentation des cotisations Pôle emploi sur les CDD

Principe général. La loi de sécurisation de l'emploi prévoit une majoration de la cotisation patronale chômage pour les CDD de moins de **3** mois. Le taux de cotisation applicable dépend uniquement de la durée initiale du CDD hors renouvellement. Pour les CDD à terme imprécis, c'est la durée minimale prévue dans le contrat qui doit être retenue.

Entreprises concernées

La majoration s'applique aux employeurs du secteur privé relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé à l'article L. 5422-13 du Code du travail, pour les salariés en CDD qu'ils emploient, à savoir :

- les employeurs relevant du régime général, y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tels que le CEA (Chèque emploi associatif) ou le TESE (Titre Emploi Service Entreprise) ;
- les employeurs d'intermittents du spectacle (Annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011) ;
- les employeurs de salariés détachés et expatriés (Annexe IX au règlement général).

La majoration s'applique également aux employeurs du secteur public visés aux articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du Code du travail qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable, ainsi qu'aux employeurs publics qui ont adhéré à titre obligatoire pour l'emploi de salariés intermittents du spectacle en application de l'article L. 5424-3 du Code du travail.

Sont exclus de la majoration, les particuliers employeurs (y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CESU, Pajemploi ou le GUSO) ainsi que les employeurs du secteur public en auto-assurance ou ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi. Par ailleurs, la majoration ne s'applique pas en cas d'adhésion individuelle des salariés expatriés.

CDD exclus

Sont exclus de la majoration :

- les CDD de remplacement ;
- les CDD saisonniers.

Sont également dispensés de majoration les CDD suivis d'une embauche en CDI.

CDD visés

Les CDD pour surcroît d'activité et les CDD d'usage.

Assiette de la majoration

La contribution majorée est assise sur les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont exclues de l'assiette de la majoration :

- les rémunérations des salariés âgés de **65** ans ou plus ;
- les rémunérations dépassant **4** fois le plafond de sécurité sociale applicable.

Lorsque le salarié atteint **65** ans en cours de CDD, la majoration est due sur les rémunérations versées entre le début du contrat de travail et le terme du mois civil au cours duquel cet âge est atteint.

Taux de cotisations Pôle emploi :

Les taux de cotisations employeur Pôle emploi sont augmentés dans les conditions suivantes :

- **7 %** pour les CDD de moins d'un mois ;
- **5,5 %** pour les CDD de **1 à 3** mois ;
- **4,5 %** pour les CDD d'usage de moins de **3** mois.

Appréciation de la durée du contrat

La durée du contrat s'apprécie de date à date. Si le contrat débute le 1^{er} jour du mois civil, le CDD a une durée égale à **1** mois lorsqu'il prend fin au plus tard le dernier jour de ce mois civil, et ce quel que soit le nombre de jours du mois (30 ou 31, 28 ou 29 pour février).

Exemple

Prise d'effet du contrat : 01/08.

FCT 31/08.

Durée du contrat = 1 mois.

Prise d'effet du contrat : 01/08.

FCT 01/09.

Durée du contrat > 1 mois.

Si le contrat débute en cours de mois, le CDD a une durée égale à **1** mois lorsqu'il prend fin la veille du jour anniversaire du mois civil suivant le début du contrat.

Exemple

Prise d'effet du CDD : 05/08.

FCT 04/09.

Durée du contrat = 1 mois.

Prise d'effet du CDD : 05/08.

FCT 05/09.

Durée du contrat > 1 mois.

Les mêmes principes s'appliquent pour déterminer si le contrat a une durée inférieure, égale ou supérieure à trois mois.

Prise en compte de la durée initialement prévue

Dans un premier temps, le taux de majoration applicable est déterminé en fonction de la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale (en cas de CDD à terme imprécis).

En cas de renouvellement du CDD (c'est-à-dire de prolongation de la durée du CDD par avenant au contrat initial ou en application d'une clause du contrat), la période correspondant à la durée initiale prévue au contrat et celle relative au renouvellement doivent être appréciées indépendamment l'une de l'autre, pour déterminer le taux applicable à chacune de ces périodes.

Pour rappel, la durée du contrat s'apprécie de date à date.

En cas de rupture du CDD à l'initiative de l'employeur comme du salarié avant le terme du contrat, seule la durée initialement prévue au contrat est prise en considération pour déterminer le taux applicable. La durée effective du contrat n'est pas prise en compte.

Exemple

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 3 semaines. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 6 semaines. Le taux de 7 % s'applique au contrat initial (durée < 1 mois). Le taux de 5,5 % s'applique au renouvellement (durée comprise entre 1 et 3 mois).

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 2 mois. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 7 mois. Le taux de 5,5 % s'applique au contrat initial (durée comprise entre 1 et 3 mois).

La majoration ne s'applique pas au renouvellement (durée > 3 mois) : taux de droit commun de 4 %.

Exemple

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initialement prévue de 2 mois. Il est rompu à l'issue d'un mois : le taux de 5,5 % (et non 7 %) s'applique aux rémunérations versées.

Toutefois, dans l'hypothèse où la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 3 mois, la majoration ne s'applique pas aux renouvellements successifs, quelle qu'en soit la durée.

Exemple

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 4 mois. Il est renouvelé pour 1 mois : aucune majoration n'est due.

Précision : lorsque la prime de précarité, visée à l'article L. 1243-8 du Code du travail, est versée à la fin du CDD, le taux de contribution appliqué à cette prime est celui en vigueur à la date de versement de cette rémunération.

Exemple

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale d'un mois (taux : 7 %), renouvelé pour 2 mois (taux : 5,5 %).

La prime de précarité, qui est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire, est soumise au taux de contribution applicable au renouvellement, soit 5,5 %.

Non application de la majoration en cas d'embauche en CDI

La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée à 4 %, dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

De manière générale, l'exonération de la majoration de contribution est applicable dès lors que le CDD est transformé en CDI, peu importe que cette transformation ait lieu :

- en cours ou en fin de CDD ;
- dans le cadre d'un avenant au CDD initial ou dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI ;
- ou suite au maintien des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial.

À titre d'exemple, lorsqu'un employeur embauche, dans un premier temps, un salarié dans le cadre d'un CDD soumis à majoration et qu'il embauche ce même salarié en CDI en cours ou à l'issue du CDD, les montants indûment versés au titre de la majoration sont régularisés par l'employeur sur le bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) qui suit la date d'embauche sous CDI. La régularisation vient en déduction du montant des contributions dues au titre du BRC au cours duquel a lieu la régularisation.

Dans l'hypothèse du renouvellement d'un CDD suivi d'une embauche en CDI, seule la période d'emploi postérieure au renouvellement du CDD est exonérée de la majoration.

Exemple

Un salarié sous CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée contractuelle initiale de 2 mois renouvelée pour 1 mois supplémentaire est embauché en CDI à l'issue du CDD.

- pour la période correspondant à la durée initiale de 2 mois, le taux est de 5,5 % ;
- pour la période correspondant au renouvellement de 1 mois, le taux est de 4 % (et non de 7 %), cette période étant exonérée de la majoration en raison de l'embauche en CDI.

Entrée en vigueur

La majoration de la part patronale des contributions s'applique aux contrats de travail à durée déterminée prenant effet au plus tôt au 1^{er} juillet 2013, quelle que soit la date de leur signature.

Informations sur les BRC (bordereaux récapitulatifs de cotisations)

CDD : renseigner le BRC			
Motif de recours au CDD	Durée du CDD	Taux de la majoration	CTP/libellé
Accroissement temporaire d'activité	Inférieure ou égale à 1 mois	3 %	327 Majo CDD < 1 mois pour acc. act.
	Supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois	1,5 %	295 Majo CDD CDD 1-3 mois pour acc. act.
Contrat d'usage	Inférieure ou égale à 3 mois	0,5 %	293 Majo CDD 1-3 mois pour cont. usage

Exonération jeunes de moins de 26 ans

La loi de sécurisation pour l'emploi prévoit une exonération de cotisations patronales d'assurance chômage. Cette exonération trouve à s'appliquer en cas d'embauche d'un jeune de moins de **26** ans en CDI (sous réserve de passer avec succès la période d'essai). Si le CDI est consécutif à un CDD, l'âge est apprécié à la date de transformation du CDD en CDI, peu importe que cette transformation intervienne dans le cadre d'un avenant au CDD initial, dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI ou suite à la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial.

L'exonération s'applique à la demande de l'employeur le premier jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai après avoir constaté la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date.

L'exonération s'applique à l'initiative de l'employeur, sans autorisation préalable, lorsqu'il considère qu'il remplit l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier de la mesure.

L'application de l'exonération s'effectue auprès de chaque organisme chargé du recouvrement des contributions, selon les modalités propres à cet organisme.

Le CDI peut être à temps complet ou à temps partiel.

Si le CDI est consécutif à un CDD, le CDI prend effet à la date de transformation du CDD en CDI. Cette transformation peut intervenir en cours ou en fin de CDD.

Durée de l'exonération

Cette exonération est totale et s'applique pendant **3** mois, ou **4** mois pour les entreprises de moins de **50** salariés. Cette période d'exonération n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption. Par conséquent, aucun événement, tel que l'absence de rémunération versée au cours d'un mois, ne peut entraîner le report du terme de la période d'exonération.

La fin de la période d'exonération intervient, selon l'effectif de l'entreprise, au terme d'une période de **3** ou **4** mois civils à compter du 1^{er} jour de la période d'exonération. Toutefois, en cas de rupture du CDI (à l'initiative de l'employeur ou du salarié) au cours de la période d'exonération, l'exonération prend fin à la date de rupture du contrat de travail.

Précision

Lorsque le salarié est tenu d'exécuter un préavis, l'exonération s'applique jusqu'au terme de l'exécution du préavis. En cas de dispense d'exécution du préavis, l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi allant jusqu'au dernier jour payé à l'intéressé.

Exemple

*Un salarié est embauché en CDI dans une entreprise de plus de **50** salariés, avec une période d'essai de **3** mois.*

*Ce salarié est âgé de moins de **26** ans à la date de prise d'effet du contrat de travail. Le salaire afférent à un mois civil est versé le mois civil suivant.*

Son employeur est exonéré du paiement de la part patronale des contributions dues au titre des rémunérations correspondant à la période d'emploi du 01/10 au 31/12. L'exonération est donc applicable aux rémunérations afférentes à la période d'emploi d'octobre versées en novembre, aux rémunérations afférentes à la période d'emploi de novembre versées en décembre et aux rémunérations afférentes à la période d'emploi de décembre versées en janvier.

Le salarié démissionne le 15 novembre. Il est dispensé, à sa demande, d'exécuter son préavis.

Son employeur est exonéré du paiement de la part patronale des contributions dues au titre des rémunérations correspondant à la période d'emploi du 01/10 au 15/11 (le salarié n'étant plus présent à l'effectif de l'entreprise et ne percevant plus de rémunération après cette date).

Modalités d'application

L'employeur qui n'a pas fait valoir à la fin de la période d'essai, l'exonération à laquelle il pouvait prétendre, dispose d'un délai de trois ans à compter de la date à laquelle les contributions versées ont été acquittées, pour en demander le remboursement.

Article L. 243-6 du Code de la Sécurité sociale

L'exonération s'applique aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de la date d'effet de l'exonération (fixée, selon le cas, au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel la période d'essai a pris fin ou, en l'absence de période d'essai, au 1^{er} jour du mois civil suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI) pendant une durée de trois ou quatre mois civils.

Le fait que la paie afférente à un mois civil soit versée le mois M ou que l'employeur pratique le décalage de paie (versement le mois M + 1) est sans incidence sur la durée de l'exonération.

Entrée en vigueur

L'exonération de la part patronale des contributions s'applique aux contrats à durée indéterminée prenant effet au 1^{er} juillet 2013, quelle que soit la date de leur signature.

Information sur le BRC

Figurer sur la déclaration URSSAF une ligne dédiée en indiquant l'effectif concerné.

CDI : renseigner le BRC		
Libellé	CTP	Taux
Cotisation patronale chômage CDI – 26 ans	343	2,40 %

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PLEIN EN TEMPS PARTIEL

Délibération UNEDIC n° 36 adoptée le 4 avril 1997 et circulaire UNEDIC du 17 avril 1997

L'assiette des contributions des salariés, dont l'emploi à temps plein a été transformé en temps partiel, peut être maintenue à hauteur d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein.

Ce dispositif permet aux salariés concernés d'être, en cas de privation d'emploi, indemnisés sur la base d'un salaire temps plein.

CONDITIONS

La mise en place de ce dispositif est possible lorsque :

- un accord collectif étendu prévoit cette possibilité ;
- la commission paritaire nationale décide de mettre en oeuvre la dérogation.

Relèvent de ce dispositif les salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

CALCUL DE L'ASSIETTE

Des contributions

Celles-ci peuvent être assises sur la base des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un temps plein.

La durée d'application de ce maintien d'assiette est de **2 ans maximum** à compter de la transformation du poste.

Des allocations d'assurance chômage

Le salaire de référence pris en compte pour déterminer le montant des allocations de chômage est déterminé à partir des salaires reconstitués ayant servi au calcul des contributions au titre des **12** mois civils précédant le dernier jour de travail du salarié.

La rupture du contrat doit être intervenue dans les **2** ans suivant le passage de temps plein à temps partiel.

En cas de rupture du contrat après ces **2** ans, les allocations sont calculées sur la base d'un salaire de référence établi à partir de la rémunération à temps partiel.

RAPPELS DE SALAIRE ET AUTRES ÉLÉMENTS SOUMIS VERSÉES DANS LE CADRE DES JUGEMENTS PRUD'HOMAIUX POSTÉRIEURS AU TRANSFERT DU RECOUVREMENT (AUX URSSAF) SUR DES PÉRIODES D'EMPLOI ANTÉRIEUR AU TRANSFERT DU RECOUVREMENT

Le taux applicable au calcul des cotisations est, en principe, celui en vigueur lors du versement du revenu.

Cette règle qui résulte de l'article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale a été affirmée par la Cour de cassation (cf. arrêts du 11 octobre 1990, URSSAF de Roanne c/ SARL Da Silva et du 25 novembre 1992, Combalot c/ Skis Rossignol et du 18 février 1999, URSSAF de Lille c/ Société Héliogravure).

Toutefois, depuis 1961, il est admis que les rappels de salaires versés à la suite d'une décision de justice doivent supporter les cotisations calculées selon les taux en vigueur lors de la période à laquelle se rapportent lesdites rémunérations.

Cette position constitue une mesure de tolérance prise par l'autorité ministérielle afin de rétablir le salarié dans la situation qui aurait été la sienne, vis-à-vis de la Sécurité sociale si son employeur avait régulièrement observé la réglementation relative aux salaires.

La Cour de cassation quant à elle applique, même dans cette situation, le principe général (cf. arrêt du 28 février 1991, CMSA du Gers c/ Cassou).

RECOUVREMENT

Les contributions Assurance Chômage (AC) et cotisations de Garantie des Salaires (AGS) relatives à une période d'emploi antérieure au transfert doivent être recouvrées par les Directions Régionales de Pôle emploi selon le taux en vigueur au moment du versement des salaires sur lequel le jugement prud'homal est prononcé quelle que soit la date du jugement.

RECOUVREMENT DES COTISATIONS PÔLE EMPLOI (EFFECTUÉ PAR LES URSSAF ET CGSS)

GÉNÉRALITÉS

Champ d'application

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 et le décret n° 2009-1708 du 30 décembre 2009 modifié prévoient que les organismes de la branche du Recouvrement du régime général de Sécurité sociale procèdent au recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues par les employeurs et salariés affiliés à l'assurance chômage à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il s'agit des Unions pour le Recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF), des Caisses générales de Sécurité sociale (CGSS) et de la Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF).

Employeurs affiliés

Employeurs privés affiliés à titre obligatoire

Tout employeur de droit privé, situé sur le territoire français, a l'obligation d'assurer ses salariés contre le risque de privation involontaire d'emploi et contre le risque de non-paiement des salaires, y compris ses salariés détachés à l'étranger et les salariés expatriés.

*Articles L. 3253-6 et L. 5422-13 du Code du travail
RG-Conv. AC 2009 - article 41§1^{er}*

Les employeurs procèdent à leur affiliation au régime d'assurance chômage et au régime de garantie des salaires (AGS) auprès de l'organisme de la branche du Recouvrement du régime général de Sécurité sociale compétent.

Employeurs publics ayant adhéré volontairement

Les employeurs publics, qui souhaitent adhérer au régime d'assurance chômage (Circulaire UNEDIC n° 2011-02 du 17 janvier 2011) doivent en faire la demande auprès de l'organisme de la branche du recouvrement du régime général de Sécurité sociale compétent.

Salariés affiliés : salariés titulaires d'un contrat de travail

Les employeurs ont l'obligation d'assurer tous leurs salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris leurs salariés détachés ou expatriés.

En effet, le régime d'assurance chômage s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail avec un employeur affilié.

Le contrat de travail ou louage de services est une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle au service d'une autre personne, l'employeur, qui a autorité sur elle, et lui verse une rémunération, le salaire.

Il est constitué de trois éléments constitutifs indissociables :

- la prestation de services fournie par le salarié ;
- la rémunération ou le salaire versé par l'employeur ;
- l'élément original caractéristique du contrat : le lien de subordination, « caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Cass. Soc. 13 novembre 1996 - Société Générale c/ URSSAF - pourvoi n° 94-13187, Bull. n° 386 p. 275

L'affiliation à la Sécurité sociale ne constitue pas en soi une preuve du contrat de travail. En revanche, le non assujettissement à un régime de Sécurité sociale de salariés est la preuve de l'absence de contrat de travail.

Situation des mandataires sociaux

Conformément aux dispositions de l'article L. 5422-13 du Code du travail, seuls participent au régime d'assurance chômage les salariés titulaires d'un contrat de travail. Les dirigeants titulaires d'un mandat social (gérant, président du conseil d'administration, directeur général, dirigeant de SAS, etc.), bien qu'assimilés à des salariés au regard du droit de la Sécurité sociale, n'ont pas la qualité de salarié au sens du droit du travail. Ils sont donc exclus du régime d'assurance chômage.

Cependant, en cas de cumul de leur mandat social avec un contrat de travail, ils participent au régime d'assurance chômage au titre de leur activité salariée et bénéficient, le cas échéant, des allocations de chômage à la suite de la rupture involontaire de leur contrat de travail.

Pour que le cumul des fonctions sociales et salariées puisse être reconnu, il faut que l'activité exercée par le dirigeant en qualité de mandataire soit effectivement distincte de celle exercée en tant que salarié titulaire d'un contrat de travail.

Les apprentis

L'article L. 6221-1 du Code du travail dispose que « le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur ». Les apprentis du secteur privé doivent donc être affiliés au régime d'assurance chômage au même titre que tout autre salarié de l'entreprise. Cette affiliation est obligatoire, même si l'employeur bénéficie de l'exonération de charges salariales prévue à l'article L. 6243-2 du Code du travail.

Par ailleurs, les employeurs publics qui emploient des salariés en contrat d'apprentissage, peuvent adhérer au régime d'assurance chômage pour cette seule catégorie de personnels.

Accord du 19 février 2009 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, www.unedic.org

Cette faculté concerne :

- les employeurs publics n'ayant pas confié la gestion du risque de privation d'emploi par convention à Pôle emploi ;

Article L. 5424-2, al. 1^{er} du Code du travail

- les employeurs publics n'ayant pas adhéré à l'assurance chômage conformément à l'article L. 5424-2 du Code du travail pour leur personnel (cette adhésion couvrant également les apprentis).

Dans ce cadre, la contribution globale d'assurance chômage est prise en charge par l'État (loi n° 92-675 du 17 juillet 1992, article 20-IV). Aussi, les employeurs ayant opté pour l'adhésion au régime d'assurance chômage doivent-ils déclarer leurs salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sur les bordereaux adressés à l'organisme en charge du recouvrement, afin de permettre la prise en charge de ces contributions par l'État.

Contributions et cotisations visées

Il s'agit des contributions d'assurance chômage visées aux articles L. 5422-9 et L. 5422-11 du Code du travail et des cotisations AGS visées à l'article L. 3253-6 du même code, dues au titre de l'emploi de salariés et calculées sur les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2011, quelle que soit la période au titre de laquelle ces rémunérations sont versées. Sont également visées les sommes mises en recouvrement à compter de cette date suite à une opération de contrôle effectuée par les inspecteurs ou contrôleurs du recouvrement et relatives à des périodes antérieures au 1^{er} janvier 2011.

Il est à noter que les dispositions législatives et réglementaires relatives au transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS n'ont pas d'incidence sur le recouvrement effectué dans le cadre de dispositifs particuliers qui demeurent applicables. Il s'agit :

- des particuliers employeurs ;
- des chèques emploi associatif (CEA), titres emploi entreprise (TESE), chèques emploi très petites entreprises ;
- des titres de travail simplifié (TTS) pour les départements d'Outre-Mer.

LES MODALITÉS DE RECOUVREMENT

À compter du 1^{er} janvier 2011, les règles applicables au recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS sont les mêmes que celles applicables aux cotisations de Sécurité sociale et cela comprend les opérations relatives à l'affiliation et aux modalités de recouvrement.

Affiliation

Les articles L. 5422-13 et L. 5422-14 du Code du travail font obligation aux employeurs concernés de procéder aux déclarations en vue de leur affiliation et au versement des contributions pour assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi.

Ainsi, l'employeur qui embauche pour la première fois un salarié adresse un bordereau d'affiliation à l'organisme de recouvrement compétent.

Article R. 5422-5 du Code du travail

L'affiliation des salariés est également réalisée lorsque l'employeur accomplit la déclaration unique d'embauche (DUE) visée à l'article R. 1221-16 du Code du travail.

Dans tous les cas, l'affiliation prend effet à la date d'embauche du premier salarié, quelle que soit la date à laquelle ces formalités ont été accomplies.

Assiette des contributions et cotisations

Conformément aux articles L. 5422-9 et L. 5422-20 du Code du travail, le taux et l'assiette des contributions sont définis par l'accord relatif à l'assurance chômage conclu par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Le taux des cotisations AGS est fixé par le Conseil d'administration de l'AGS.

L'assiette de calcul des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS correspond à l'assiette de Sécurité sociale définie aux articles L. 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale (RG-Conv. AC 2009, article 43), sous les réserves ci-après.

Définition

Sont exclues de l'assiette des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS (RG-Conv. AC 2009, article 43) :

- les rémunérations dépassant 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (soit **12 516 €** au **1^{er} janvier 2014**) ;

Circulaire UNEDIC n° 2011-01 du 12 janvier 2011

- les rémunérations des salariés âgés de **65 ans** et plus.

Non application de l'assiette forfaitaire

L'Annexe XII au règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage déroge à l'assiette de Sécurité sociale appliquée à certaines professions.

La base contributive retenue est, par exception à l'assiette de Sécurité sociale, celle des rémunérations réelles, dans les limites prévues par le règlement général précité, afin qu'en cas de privation involontaire d'emploi, les intéressés obtiennent un revenu de remplacement calculé en fonction des salaires qu'ils percevaient effectivement.

Il en est ainsi, notamment, pour :

- les personnels employés à titre accessoire ou temporaire par des associations et autres, de vacances ou de loisirs ;
- les personnels d'encadrement des centres de vacances et de loisirs ;
- les formateurs occasionnels ;
- les vendeurs à domicile à temps choisi ;
- les porteurs de presse ;
- les personnels exerçant une activité pour le compte d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire visée par l'arrêté du 27 juillet 1994.

JO du 13 août 1994

Il convient de noter que l'assiette forfaitaire de Sécurité sociale est retenue pour le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre du contrat d'apprentissage ; l'article L. 6243-2 du Code du travail disposant que « l'assiette des cotisations sociales dues sur le salaire versé aux apprentis est égale à la rémunération après abattement d'un pourcentage, déterminé par décret, du salaire minimum de croissance ».

Ce pourcentage est fixé par l'article D. 6243-5 du même code à **11 %** du SMIC.

Circulaire UNEDIC n° 2011-06 du 21 janvier 2011

Non application de la déduction forfaitaire

La déduction forfaitaire spécifique de **30 %** pour frais professionnels, dont bénéficient les journalistes en matière de Sécurité sociale, n'est pas appliquée pour le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

RG-Conv. AC 2009, Annexe XII, chap. 2

Déclaration et versement par l'employeur des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS

L'article R. 5422-7 du Code du travail précise que les déclarations et le paiement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS s'effectuent aux mêmes dates que celles prévues pour le paiement des cotisations dues au régime général de Sécurité sociale.

L'article R. 5422-8 du Code du travail ajoute que l'employeur effectue une déclaration annuelle des contributions et cotisations assises sur les rémunérations de l'année. Cette déclaration annuelle permet de procéder, le cas échéant, à la régularisation des sommes dues.

L'exigibilité

En principe, l'employeur procède aux déclarations obligatoires mensuellement ou trimestriellement (*Article R. 243-13 du Code de la Sécurité sociale*). Les dates d'exigibilité du versement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS dues par les employeurs diffèrent selon l'effectif de l'entreprise calculé au 31 décembre, tous établissements inclus.

Article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale

En cas de variation d'effectif en cours d'année, la nouvelle date d'exigibilité est appliquée à compter du 1^{er} avril de l'année suivante (N+1).

Entreprise de 9 salariés ou moins

Exigibilité trimestrielle : au 15 avril pour le 1^{er} trimestre ; au 15 juillet pour le 2^e trimestre ; au 15 octobre pour le 3^e trimestre et au 15 janvier pour le 4^e trimestre.

Pour tout rattachement de rémunération à un trimestre, celle-ci doit être versée dans les 15 premiers jours du mois qui suit le mois à laquelle elle se rapporte et les contributions et cotisations dues doivent être versées dans le premier mois du trimestre civil suivant.

Toutefois, ces employeurs peuvent procéder à une déclaration et à un versement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS selon des modalités spécifiques.

Loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010, article 24

Ainsi, ils ont la possibilité de régler leurs contributions générales et cotisations dues au régime d'assurance chômage selon une procédure simplifiée.

Cette procédure permet aux employeurs de n'effectuer qu'une seule déclaration des salaires par an, tout en réglant leurs contributions en quatre acomptes égaux auxquels s'ajoute, éventuellement, lors de la déclaration de régularisation annuelle, un versement complémentaire.

Ces entreprises ne sont tenues à aucune obligation de déclaration en cours d'année, y compris en matière d'effectifs salariés.

Cette possibilité est incompatible avec l'option pour le paiement mensuel des cotisations de Sécurité sociale prévue par l'article R. 243-6-1 du Code de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, si le montant des contributions à verser annuellement ne dépasse pas 80 € (décret n° 2010-907 du 2 août 2010), la déclaration et le paiement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS peuvent être annuels.

Entreprise de 10 à 49 salariés

- pour les salaires versés du 1^{er} au 10 du mois, la date d'exigibilité est fixée au 15 du même mois ;
- pour les salaires versés du 11 au 30 ou 31 du mois, la date d'exigibilité est fixée au 15 du mois suivant (par exemple, la période d'emploi du mois de février est payée le 12 mars et les contributions et cotisations dues sur ces sommes seront versées le 15 avril).

Entreprise de 50 salariés et plus

- pour les salaires versés du 1^{er} au 10 du mois, la date d'exigibilité est fixée au 15 du même mois ;
- pour les salaires versés du 11 au 20 du mois, la date d'exigibilité est fixée au 25 du même mois ;
- pour les salaires versés du 21 au 30 ou 31 du mois, la date d'exigibilité est fixée au 5 du mois suivant.

Le défaut de déclaration à l'échéance entraîne le calcul des pénalités prévues à l'article R. 243-16 du Code de la Sécurité sociale.

LES MODALITÉS DE PAIEMENT

En principe, l'entreprise a le choix du mode de paiement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dont elle est redevable.

Toutefois, le paiement par voie dématérialisée est obligatoire dès lors que le montant total des cotisations, contributions et taxes est supérieur à 150 000 € au titre d'une année civile (Articles L. 243-14 et R. 243-61 du Code de la Sécurité sociale) ou que l'entreprise adhère au versement en lieu unique (VLU).

Par ailleurs, selon la taille de l'entreprise, plusieurs modalités de versement des contributions et cotisations existent :

Entreprises dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés

Le VLU est une modalité obligatoire pour toutes les entreprises de plus de **2 000** salariés.

Article R. 243-6 du Code de la Sécurité sociale

Décret n° 2007-707 du 4 mai 2007

Huit Urssaf ont été désignées, par le Directeur de l'ACOSS, comme interlocuteur unique obligatoire de ces entreprises. Les Urssaf concernées sont celles du Bas Rhin, des Bouches du Rhône, de la Gironde, de la Haute Garonne, de Loire Atlantique, du Rhône, du Nord et de Paris-région parisienne.

Article D. 243 du Code de la Sécurité sociale

Entreprises dont l'effectif est compris entre 250 et 2 000 salariés

Pour les entreprises comportant **250** à **2000** salariés, l'Urssaf compétente est désignée parmi **33** Urssaf habilitées à cet effet.

Pour les entreprises de moins de **250** salariés, l'Urssaf compétente est désignée parmi l'ensemble des Urssaf.

VLU facultatif : les entreprises de moins de **2 000** salariés à établissements multiples qui centralisent la gestion de la paie et qui sont à jour de leurs déclarations et paiements des contributions et cotisations, ont la faculté d'opter pour le VLU (article R. 243-8 du Code de la Sécurité sociale ; arrêté du ministre du travail du 15 juillet 1975 publié au J.O. du 8 août 1975). Dans ce cas, l'Urssaf centralisatrice est désignée par les instances compétentes de l'ACOSS.

INCIDENTS DE PAIEMENT

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.

Il peut aussi former un recours en remise de majorations de retard et pénalités soit devant le Directeur de l'organisme, soit devant la CRA. Leur compétence respective est fonction du montant des majorations de retard et pénalités figurant sur la mise en demeure. Les seuils de compétence sont actuellement fixés par l'arrêté ministériel du 9 décembre 1999 (JO du 31 décembre 1999) modifié par l'arrêté du 27 mai 2008 (JO du 3 juin 2008).

Ce texte prévoit pour les employeurs du régime général, des seuils exprimés au regard du plafond annuel de la Sécurité sociale et selon la catégorie de l'organisme.

La CRA est une émanation du Conseil d'administration de chaque Urssaf locale, où elle est située (le conseil d'administration de l'Urssaf étant lui-même composé paritairément de représentants des employeurs, des travailleurs indépendants et des salariés).

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.

SURSIS À POURSUITES ET DÉLAIS DE PAIEMENT

En application de l'article R. 243-21 du Code de la Sécurité sociale, le directeur de l'organisme a la possibilité, après paiement intégral de la part salariale des contributions et cotisations, d'accorder aux entreprises rencontrant des difficultés qui en font la demande, des sursis à poursuites et des échéanciers pour le règlement de la part patronale, des pénalités et des majorations de retard.

Par ailleurs, les articles L. 133-3 et D. 133-1 du Code de la Sécurité sociale permettent aux organismes de différer ou d'abandonner la mise en recouvrement de leurs créances en deçà d'un montant fixé à **1,27 %** du plafond mensuel de Sécurité sociale (soit **39,74 €** au **1^{er} janvier 2014**).

Traitement des difficultés des entreprises

Des remises de majorations de retard et de pénalités ainsi que des délais de paiement peuvent également être accordés en dehors des cas envisagés suivants :

- examen par les Commission des chefs des services financiers (CCSF) ;
- par dérogation à l'article R. 243-20 du Code de la Sécurité sociale, l'article R. 243-20-1 du même code prévoit des conditions particulières de remise de majorations de retard et de pénalités, lorsque l'entreprise in bonis fait l'objet d'un examen par la CCSF. Ainsi, la CCSF peut accorder un échéancier de paiement concernant des dettes sociales (cotisations patronales de Sécurité sociale et d'assurance chômage) et fiscales ainsi qu'une remise partielle ou intégrale des majorations et pénalités.

Entreprises faisant l'objet d'une procédure collective

L'article L. 243-5 du Code de la Sécurité sociale prévoit qu'en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les pénalités, majorations de retard et frais de poursuites dus par le redevable à la date du jugement d'ouverture sont remis, sauf si le passif déclaré résulte en tout ou partie du constat de travail dissimulé.

RECouvreMENT FORCÉ ET CONTENTIEUX

L'article L. 5422-16 du Code du travail et l'article L. 142-1 du Code de la Sécurité sociale posent la règle selon laquelle les différends relatifs au recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS relèvent du contentieux général de la Sécurité sociale.

Mise en demeure

En application de l'article L. 244-2 du Code de la Sécurité sociale, toute action ou poursuite est obligatoirement précédée d'une mise en demeure qui obéit au formalisme édicté à l'article R. 244-1 du même code (envoi en lettre recommandée avec accusé de réception, mentions obligatoires : cause, nature, montant, période).

Si la mise en demeure reste sans effet au terme d'un délai d'un mois à compter de sa notification, le directeur de l'organisme créancier peut délivrer une contrainte.

Articles R. 133-3 et s. du Code de la Sécurité sociale

Contentieux

En l'absence de paiement, l'Urssaf engage l'action en recouvrement forcé pour l'ensemble des sommes dues (cotisations, pénalités et majorations de retard) soit en introduisant une demande en paiement devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale (TASS), soit en délivrant une contrainte.

La contrainte

La contrainte doit être délivrée dans le délai de **5 ans** qui suit l'expiration du délai d'un mois imparti par la mise en demeure.

Cette procédure est la plus utilisée par les organismes de la branche du recouvrement, en raison de sa simplicité et de sa rapidité. La contrainte est signifiée par voie d'huissier ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article R. 133-3 du Code de la Sécurité sociale

À peine de nullité, la signification comporte la référence de la contrainte, son montant, le délai pendant lequel l'opposition peut être formée, l'adresse du TASS compétent et les formes de sa saisine.

L'organisme créancier est averti dans les huit jours, par voie d'huissier, de cette signification.

La contrainte peut faire l'objet d'une opposition même si la dette n'a pas été antérieurement contestée. En conséquence, l'opposition à contrainte n'a pas à être précédée d'une saisine de la Commission de recours amiable (CRA).

À défaut d'opposition motivée du débiteur devant le TASS compétent dans les **15** jours qui suivent sa signification, la contrainte produit tous les effets d'un jugement et confère notamment le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Article L. 244-9 du Code de la Sécurité sociale

Première instance

L'action devant le TASS se prescrit par cinq ans à compter de l'expiration du délai d'un mois imparti par la mise en demeure (article L. 244-11 du Code de la Sécurité sociale). Elle peut être engagée indépendamment ou après extinction de l'action publique.

La compétence des TASS concerne les règles de recouvrement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS. Les contentieux portant sur le champ d'application du régime d'assurance chômage et ses conséquences en matière d'affiliation au régime d'assurance chômage demeurent par conséquent de la seule compétence des juridictions civiles de droit commun (tribunaux d'instance et tribunaux de grande instance).

Principe

Le TASS est une juridiction civile spécialisée. Il statue en premier et dernier ressort jusqu'à concurrence du taux de compétence en dernier ressort fixé pour les tribunaux d'instance, soit **4 000** €.

Article R. 142-25 du Code de la Sécurité sociale

Le TASS est compétent pour statuer sur les décisions de la CRA (contestations suite à contrôle, décisions de remise de majorations et pénalités), ainsi que sur les décisions de remise rendues par le Directeur de l'Urssaf et sur les actions civiles en recouvrement (opposition à contrainte et demande en paiement).

Compétence territoriale

Le tribunal compétent est en principe celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du bénéficiaire ou de l'employeur concerné.

Toutefois, si le différend porte sur des questions relatives aux contributions et aux cotisations dues au titre de l'emploi de salariés, le TASS compétent est celui dans le ressort duquel se trouve l'établissement de l'employeur.

Article R. 142-12 § 4 du Code de la Sécurité sociale

Par dérogation, le tribunal compétent est celui du siège de l'organisme de la branche du Recouvrement auprès duquel l'employeur verse ses cotisations et contributions sociales (Article R. 142-12 § 6 du Code de la Sécurité sociale), pour les très grandes entreprises employant plus de **2 000** salariés et lorsque l'entreprise a opté pour le versement en un lieu unique.

Appel et cassation

La décision du TASS est susceptible d'appel ou de pourvoi en cassation selon le montant de la demande.

Article R. 142-25 du Code de la Sécurité sociale

Le pourvoi est formé au greffe de la Cour de cassation dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision contestée.

En appel d'une décision du TASS, les règles de procédure sont les mêmes que celles applicables en première instance (convocation, comparution et représentation des parties, qui sont, de la même manière que devant le TASS, dispensées du ministère de l'avocat par dérogation aux règles de droit commun).

L'appel est interjeté par les parties dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision du TASS. Les décisions du TASS rendues en dernier ressort ne sont pas susceptibles d'appel mais peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

La partie qui succombe en appel est condamnée au paiement d'un droit qui ne peut excéder 10 % du montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale, sauf dispense du paiement de ce droit par une mention expresse figurant dans la décision.

Article R. 144-10 du Code de la Sécurité sociale

Cette règle est propre au contentieux de la Sécurité sociale.

En outre, à l'occasion des litiges portant sur le recouvrement de cotisations et/ou de majorations de retard et en cas de recours jugé dilatoire ou abusif, le demandeur qui succombe en première instance ou en appel est condamné au paiement d'une amende fixée à 6 % des sommes dues en vertu du jugement rendu, avec un minimum de 150 € par instance.

L'assistance d'un avocat aux conseils est obligatoire devant la Cour de cassation. De la même manière, la représentation par avocat est obligatoire lorsque l'appel porte sur une décision des tribunaux d'instance ou de grande instance, ce qui est le cas en matière de contentieux du champ d'application du régime d'assurance chômage.

Privilège de l'organisme de la branche du Recouvrement

L'Urssaf est un créancier privilégié ; le paiement des cotisations de Sécurité sociale est garanti par un privilège général sur les biens meubles du débiteur. La durée du privilège varie selon la qualité du débiteur et les mesures assurant la publicité du privilège.

À l'égard d'un débiteur non commerçant, le privilège est occulte et garantit le paiement des cotisations, majorations et pénalités pendant un an à compter de leur date d'exigibilité.

Article L. 243-4 du Code de la Sécurité sociale

Pour les débiteurs commerçants, artisans et les personnes morales de droit privé non commerçantes, le privilège doit faire l'objet d'une inscription dans les conditions prévues à l'article L. 243-5 du Code de la Sécurité sociale. L'inscription permet de conserver les effets du privilège pendant 2 ans et 6 mois.

De plus, l'Urssaf peut garantir ses créances par des inscriptions d'hypothèques sur les biens

immobiliers du débiteur ou de tiers. Elle peut aussi, en tant que créancier, obtenir d'autres garanties telles que le cautionnement, l'aval ou le nantissement du fonds de commerce.

Ces garanties s'appliquent au recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

LE CONTRÔLE DE L'ASSIETTE, DU TAUX ET DU CALCUL DES CONTRIBUTIONS ET COTISATIONS

Les organismes de la branche du recouvrement assurent le contrôle de l'assiette, du taux et du calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

En conséquence, l'organisme de la branche du Recouvrement assure toute la procédure de recouvrement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS qui feraient l'objet d'un redressement suite à contrôle.

L'article L. 243-7 du Code de la Sécurité sociale, modifié par la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011, prévoit que l'organisme de la branche du Recouvrement est compétent pour effectuer ce contrôle sur les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS qui restent recouvrées par Pôle emploi et par la CCVRP (Points II-1 et II-3).

LE RECOUVREMENT EFFECTUÉ PAR LES AUTRES OPÉRATEURS

Outre les organismes de la branche du Recouvrement du régime général de Sécurité sociale, d'autres opérateurs se sont vu confier la mission de recouvrer les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS. Les règles applicables (par exemple, en cas d'incident de paiement) diffèrent selon l'opérateur concerné.

POLE EMPLOI

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 et le décret n° 1708-2009 du 30 décembre 2009 modifié par le décret n° 2010-1736 du 30 décembre 2010 maintiennent la compétence de Pôle emploi pour :

- le recouvrement des contributions et cotisations dues par les employeurs au titre de l'emploi de salariés intermittents du spectacle ;
- le recouvrement des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi de salariés expatriés ;
- le recouvrement des sommes dues au titre du dispositif de la Convention de reclassement personnalisé (CRP) et du Contrat de transition professionnelle (CTP).

À cet égard, il convient de noter que si le recouvrement des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi de salariés intermittents du spectacle s'effectue selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables en matière de Sécurité sociale, il en va autrement du recouvrement des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi de salariés expatriés et des sommes dues au titre de la CRP. Ce recouvrement s'effectue dans les formes et conditions et sous le régime contentieux en vigueur avant la publication de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 précitée

Circulaire UNEDIC n° 2006-08 du 27 mars 2006

Par ailleurs, Pôle emploi demeure compétent pour recouvrer les contributions et cotisations exigées antérieurement au 1^{er} janvier 2011, selon les modalités définies par la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et les textes associés.

Circulaire UNEDIC n° 2009-11 du 22 avril 2009

À ce titre, les instances paritaires régionales (IPR) sont compétentes pour examiner les demandes de remises de majorations de retard et de pénalités et pour accorder des délais de paiement pour les contributions recouvrées par Pôle emploi, sur demande des employeurs concernés.

Circulaire UNEDIC n° 2009- 23 du 4 septembre 2009

LES CAISSES DE MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (CMSA)

Les CMSA sont l'interlocuteur unique des employeurs et des salariés relevant du régime agricole en matière de protection sociale.

Le recouvrement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS s'effectue selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables aux cotisations sociales recouvrées par les CMSA.

Article L. 5422-16 du Code du travail

Champ d'application

Les CMSA assurent le recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues par les employeurs au titre de l'emploi de salariés relevant du régime agricole.

Article L. 722-20 du Code rural

Les employeurs visés sont ceux affiliés au régime d'assurance chômage à titre obligatoire ou ceux ayant adhéré à titre facultatif pour l'emploi de salariés relevant du champ de compétence des CMSA.

Modalités de recouvrement

Les dates d'exigibilité du versement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS dues par les employeurs sont les suivantes :

- entreprises de moins de 50 salariés : le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois ; le 15 du mois suivant pour les salaires versés entre le 11 et la fin du mois ;
- entreprises de 50 salariés et plus : le 15 du mois pour les salaires versés entre le 1^{er} et le 10 du même mois ; le 25 du mois pour les salaires versés entre le 11 et le 20 du même mois ; le 5 du mois suivant pour les salaires versés entre le 21 et la fin du mois.

Dès le lendemain de la date d'exigibilité, et en cas de retard de paiement ou d'absence de déclaration, des majorations et pénalités de retard sont appliquées conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Les CMSA peuvent accorder des délais de paiement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS dans les mêmes conditions que pour les cotisations sociales qu'elles recouvrent.

Toute demande de remise des majorations de retard est examinée par la commission de recours amiable de la CMSA compétente.

Recouvrement forcé et contentieux

Les CMSA assurent le recouvrement forcé et le contentieux relatifs aux contributions d'assurance chômage et aux cotisations AGS pour le compte de l'UNEDIC en application des dispositions du Code de Sécurité sociale.

Le contrôle des obligations des employeurs

Les CMSA effectuent le contrôle de l'assiette, du taux et du calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dans les mêmes conditions que le contrôle effectué au titre des cotisations sociales.

Article L. 724-7 du Code rural

LA CAISSE NATIONALE DE COMPENSATION DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE DES VOYAGEURS REPRÉSENTANTS PLACIERS (CCVRP)

La CCVRP a été créée sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle est gérée paritairement.

Champ d'application

L'article R. 243-45 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la CCVRP agit comme mandataire des employeurs pour le calcul, le recouvrement, et le versement aux Urssaf compétentes, des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des VRP à cartes multiples.

Conformément à l'article L. 5427-1 du Code du travail, la CCVRP recouvre, pour le compte de l'Unédic, les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS dues au titre de l'emploi de VRP à cartes multiples.

À la qualité de VRP à cartes multiples, le représentant qui est déclaré et rémunéré par deux employeurs au moins pour une même période.

À l'inverse, les VRP à carte unique, c'est-à-dire qui n'ont qu'un seul employeur, relèvent du régime général de Sécurité sociale : l'employeur verse les cotisations sociales, les cotisations AGS et les contributions d'assurance chômage dues au titre de l'emploi de ces derniers aux Urssaf, dans les conditions de droit commun.

Modalités de recouvrement

La CCVRP est une caisse de compensation ; elle n'est pas créancière des employeurs et reverse donc, d'une part, les cotisations de Sécurité sociale aux Urssaf et d'autre part, les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS à l'UNEDIC.

Assiette

L'assiette des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS varie en fonction des modalités de déduction des frais professionnels choisies par l'employeur. Pour les VRP, il est possible de déduire les frais réels ou d'appliquer une déduction forfaitaire spécifique de **30 %**. Toutefois, l'employeur doit obtenir l'autorisation écrite de ses VRP pour pratiquer cette déduction forfaitaire spécifique.

Arrêté du 20 décembre 2002 modifié par arrêté du 25 juillet 2005, article 9 – J.O. du 6 août 2005

- salariés pour lesquels la déduction forfaitaire spécifique de **30 %** n'est pas appliquée : sont prises en compte toutes les sommes ayant la nature de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion des éventuels remboursements pour frais professionnels ;
- salariés pour lesquels la déduction forfaitaire spécifique de **30 %** est appliquée : sont également prises en compte toutes les sommes ayant la nature de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que les indemnités éventuellement versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) moins la déduction forfaitaire spécifique de **30 %** limitée à **7 600 €** par VRP et par an.

Dates d'exigibilité

Tout employeur affilié reçoit, pour chacun des trois premiers trimestres calendaires, un document appelé « Formule de versement » qui regroupe les appels de cotisations de Sécurité sociale, de contributions d'assurance chômage et de cotisations AGS.

L'employeur doit déclarer sur ce document, pour les deux régimes, les rémunérations versées au cours de chaque trimestre à l'ensemble de ses VRP à cartes multiples. Les retenues opérées sur ces rémunérations, ainsi que les cotisations et contributions patronales, doivent être versées le **15** du premier mois du trimestre suivant.

Par ailleurs, une « Formule de versement chômage » correspondant au 4^e trimestre est envoyée début décembre et est composée du seul feuillet concernant les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS. Les contributions et cotisations concernant ce trimestre sont acquittées lors de l'envoi en fin d'année, du « Bordereau annuel » qui doit être retourné avant le 31 janvier de l'année suivante.

Recouvrement forcé et contentieux

Les dossiers des employeurs qui ne s'acquittent pas des sommes dues sont transmis à l'Urssaf territorialement compétente, laquelle procède à l'envoi de la mise en demeure.

Le contentieux portant sur les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS recouvrées par la CCVRP est géré par les Urssaf selon les règles de droit commun.

En revanche, les contentieux portant sur les contributions d'assurance chômage et les cotisations AGS, dès lors qu'ils sont relatifs aux périodes antérieures au 1^{er} janvier 2011, sont transmis à Pôle emploi.

Le contrôle des obligations des employeurs

L'article L. 243-7 du Code de la Sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011, étend la compétence des Urssaf pour procéder au contrôle de l'assiette, du taux et du calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi de VRP multcartes.

Les sommes dues par les employeurs redressés à la suite d'un contrôle sont recouvrées par la CCVRP.

Le recouvrement forcé de ces sommes est effectué par l'Urssaf.

CAISSE MARITIME D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CMAF) : MARTINS-PÊCHEURS ET MARINS DU COMMERCE

La CMAF (qui a repris les activités de la Caisse nationale d'allocations familiales de la pêche maritime et de la Caisse nationale d'allocations familiales des marins du commerce) a été créée par l'article 43 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

JO n° 15 du 18 janvier 2002, page 1008

C'est un organisme du régime général de Sécurité sociale et, s'agissant de ses activités de recouvrement, un organisme de la branche du Recouvrement.

En application de l'article L. 212-3 du Code de la Sécurité sociale, la CMAF assure :

- le versement des prestations familiales aux familles des marins, une mission d'action sociale ;
- la gestion du recouvrement des cotisations et contributions (allocations familiales, CSG/CRDS, FNAL, versement transport, contribution à la formation professionnelle, taxe de prévoyance) dues par les marins métropolitains, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables à ce recouvrement par les URSSAF et les CGSS ;
- le contrôle et le contentieux du recouvrement déterminé ci-dessus.

Champ d'application

La CMAF, depuis le 1^{er} janvier 2011, assure le recouvrement des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi des marins métropolitains visés à l'Annexe II au règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage.

Il s'agit :

- des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi des personnels navigants de la marine marchande ;
- des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi de marins pêcheurs liés à un armateur pour servir à bord d'un navire en vertu d'un contrat d'engagement maritime.

La CMAF recouvre également les cotisations des marins pêcheurs des départements d'Outre-Mer (DOM) suite à des conventions signées avec les CGSS en 1997 et 1998. Ce transfert des CGSS vers la CMAF a été officialisé rétroactivement par l'article 32 de la loi n° 2003-1199 du 18 décembre 2003 de financement de la Sécurité sociale pour 2004.

Modalités de recouvrement

L'assiette retenue pour le calcul des cotisations est différente selon que ces dernières sont dues au titre de l'emploi de marins-pêcheurs ou au titre de l'emploi de marins du commerce.

Assiette des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi des marins-pêcheurs

L'assiette des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues à la CMAF par les marins pêcheurs est identique à celle prise en compte par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM).

Article 42 du Code des pensions de retraite des Marins

Décret n° 52-540 du 7 mai 1952 portant classement des marins pêcheurs par catégories

Les contributions et cotisations sont calculées sur le salaire forfaitaire correspondant à la catégorie professionnelle du marin concerné, proportionnellement au temps d'embarquement et périodes assimilées (congs, etc.).

Aucune contribution ni aucune cotisation ne sont dues sur les rémunérations dépassant **4** fois l'assiette de l'ENIM et sur celles versées aux salariés âgés de **65** ans ou plus.

RG-Conv AC 2009, Annexe II, chap. 2, art. 43

Assiette des contributions et cotisations dues au titre de l'emploi des marins du commerce

Les règles de détermination de l'assiette des cotisations et contributions sont celles du régime général.

Pour les employeurs, l'assiette est constituée de l'ensemble des rémunérations versées au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Aucune contribution et cotisation ne sont dues sur les rémunérations dépassant **4** fois l'assiette fixée à l'article L. 242-1 du Code de Sécurité sociale et sur celles versées aux salariés âgés de **65** ans ou plus.

RG-Conv AC 2009, Annexe II, chap. 1^{er}, article 43

Dates d'exigibilité

Les dates d'exigibilité suivent les règles de droit commun du régime général de Sécurité sociale.

Lettre Circulaire AcoSS n° 2005-020 du 20 janvier 2005

Recouvrement forcé et contentieux

Les procédures contentieuses sont celles du régime général de Sécurité sociale.

Comme l'ENIM, la CMAF dispose de procédures spécifiques :

- la procédure de retrait ou de non renouvellement du rôle d'équipage du navire en cas de non-paiement des cotisations (décret n° 53-953 du 30 septembre 1953, article 11.2) ;
- la procédure d'opposition à la vente du navire au titre duquel des cotisations restent dues.

Les créances de cotisations sont en outre assorties d'un privilège de premier rang qui prime sur les hypothèques sur le navire.

Loi du 3 janvier 1967 - article 31

Contrôle

La Direction des affaires maritimes (DAM) du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer a notamment pour mission de lutter contre le travail dissimulé, en collaboration avec les inspecteurs du travail maritimes, qui sont désormais rattachés aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La CMAF est compétente pour procéder elle-même au contrôle des contributions et cotisations relevant de son champ d'intervention et au recouvrement des sommes dues par les entreprises redressées suite à ce contrôle.

LA CAISSE DE COMPENSATION DES SERVICES SOCIAUX (CCSS)

Le recouvrement des contributions dues au titre du régime d'assurance chômage par les employeurs monégasques est assuré, à compter du 1^{er} janvier 2011, par la CCSS, structure des Caisses sociales de Monaco (CSM) chargée du recouvrement de cotisations sociales auprès des employeurs monégasques.

Champ d'application

Seules sont concernées les contributions d'assurance chômage dues par les employeurs monégasques au titre de l'emploi de salariés titulaires d'un contrat de travail (Point I, 1.2).

Modalités de recouvrement

Le recouvrement des contributions d'assurance chômage s'effectue selon les règles et sous les mêmes garanties et sanctions que celles applicables aux cotisations sociales monégasques.

Assiette

L'assiette des contributions est composée des rémunérations perçues par le salarié, à laquelle est intégré le salaire maintenu par l'employeur en cas de maladie.

Sont exclues de l'assiette des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS (RG-Conv. AC 2009 - article 43) :

- les rémunérations dépassant 4 fois le plafond de la Sécurité sociale français ;
- les rémunérations des salariés âgés de **65** ans et plus (RG-Conv. AC 2009, article 43).

Dates d'exigibilité

Le paiement des contributions dues par les employeurs monégasques s'effectue le **10** de chaque mois.

Recouvrement forcé et contentieux

En cas de défaillance de l'employeur au regard de ses obligations déclaratives et de versement, les règles de recouvrement relatives aux pénalités de retard, aux remises et délais et aux admissions en non-valeur s'appliquent conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur de la CCSS.

En cas de retard de paiement, après que les services de la CCSS aient effectué une relance amiable, des majorations de retard de **5** à **10** % sont appliquées.

En cas d'absence de déclaration, une taxation d'office est calculée sur la base de la dernière déclaration.

Les demandes d'échelonnement des paiements, de remise des pénalités de retard sont examinées par la CCSS dans les mêmes conditions que celles appliquées aux cotisations sociales monégasques.

Tout contentieux relatif au recouvrement des contributions d'assurance chômage est porté devant les juridictions monégasques compétentes.

Le contrôle des obligations des employeurs

Le contrôle des obligations des employeurs est mis en oeuvre selon les règles appliquées par la CCSS aux obligations relatives aux cotisations sociales monégasques.

Il est réalisé à échéances régulières (tous les trois ans et demi) et, de manière systématique, en cas de cessation d'activité de l'entreprise.

