

ASSURANCE CHÔMAGE ET AGS

COTISATIONS RECOUVREES PAR L'URSSAF

L'URSSAF recouvre depuis le 1^{er} janvier 2011 les cotisations suivantes :

- cotisations destinées à la couverture des dépenses relatives au régime d'assurance chômage ;
- cotisations pour l'Association pour la Gestion des créances des Salaires (AGS).

TAUX DE COTISATIONS ASSURANCE CHOMAGE

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 %

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.

Sont, cependant, exclues de l'assiette des contributions :

- 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.

EXIGIBILITE

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.

Article R. 5422-7 du Code du travail

CONTRIBUTION SPECIFIQUE

Une contribution spécifique 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 reclassement personnalisé en application des articles L. 1233-65 et L. 1235-16 du Code du travail.

Elle est calculée en fonction du salaire journalier moyen visé à l'article 14 § 4 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009. Elle correspond à **60** fois le salaire journalier de référence servant au calcul des allocations.

Recouvrement

Le règlement de la contribution est exigible dans un délai de **15** jours suivant la date d'envoi de l'avis de versement.

Déclarations

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

Tout versement, doit être accompagné d'un avis de versement conforme au modèle national arrêté par l'UNEDIC, contenant, notamment, les déclarations des rémunérations entrant dans l'assiette des contributions telle qu'elle est définie à l'article 43 du règlement général annexé à la Convention du 19 février 2009.

L'acompte prévisionnel versé trimestriellement par un employeur de moins de **10** salariés ayant opté pour le recouvrement simplifié doit être accompagné d'un avis d'échéance trimestriel.

À l'expiration de chaque année civile, les employeurs établissent la déclaration de régularisation annuelle, conforme au modèle national arrêté par l'UNEDIC, qui comporte, d'une part, l'ensemble des rémunérations payées à leurs salariés et soumises à contributions compte tenu des règles de régularisation annuelle applicables, d'autre part, l'indication des renseignements sur l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année considérée.

La déclaration de régularisation annuelle doit être retournée, dûment complétée, au plus tard le 31 janvier suivant. Si le compte de l'employeur est débiteur, le versement de régularisation de l'année est joint à cette déclaration.

Les employeurs sont également tenus d'adresser, au plus tard le 31 janvier de chaque année, la déclaration prévue à l'article R. 243-14 du Code de la Sécurité sociale.

Sanctions de la non déclaration

Si l'employeur n'a pas respecté les obligations qui lui incombent en matière de déclaration, le montant des contributions est fixé à titre provisionnel 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 accusé de réception.

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de la déclaration de régularisation annuelle entraîne une pénalité dont le montant est fixé par un accord d'application 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'organisme chargé du recouvrement ne connaît pas l'effectif salarié réel de celle-ci.

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

AGS - ASSOCIATION POUR LA GESTION DES CREANCES DES SALARIES

CHAMP D'APPLICATION

Tout employeur ayant la qualité de commerçant, d'artisan, d'agriculteur ou de personne morale de droit privé et occupant un ou plusieurs salariés doit assurer ses salariés, y compris les travailleurs salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés expatriés, contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

L'assurance couvre :

- les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant pendant la période d'observation, dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement, dans les **15** jours suivant le jugement de liquidation et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire.

Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés, auxquels a été proposée une convention de conversion, sont couvertes par l'assurance sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé cette convention aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées ci-dessus.

- lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de salaire, à concurrence de **3** fois le plafond mensuel de Sécurité sociale, les sommes dues au cours de la période d'observation, des **15** jours suivant le jugement de liquidation ou du mois suivant le jugement de liquidation en ce qui concerne les représentants des salariés et pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation.

Lettre-circulaire. ARRCO n° 97-39 du 23 juin 1997

La garantie est limitée, toutes créances confondues, à :

- **6** fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations de l'assurance chômage : soit **75 096 €** pour **2014** ;
- **5** fois le même plafond mensuel lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de **2** ans et **6** mois au moins avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective ;
- **4** fois ce plafond si le contrat dont résulte la créance a été conclu moins de **6** mois avant la date du jugement d'ouverture.

Décret n° 2003-684 du 24 juillet 2003 - JO du 27 juillet 2003 p 12 757

FONCTIONNEMENT DE L'AGS

Le régime d'assurance des créances des salariés (AGS) est mis en oeuvre par une association créée par les organisations nationales professionnelles d'employeurs les plus représentatives et agréée par le ministre chargé du travail.

Ce régime d'assurance est également connu sous le nom de FNGS (Fonds National de Garantie des salariés).

L'association a donc pris le titre d'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salariés (AGS).

FINANCEMENT - ASSIETTE

L'AGS est financée par des cotisations de l'employeur qui sont assises sur les rémunérations servant de base au calcul des contributions au régime d'assurance chômage, c'est-à-dire limitées à **4** fois le plafond du régime général de Sécurité sociale.

Les cotisations AGS sont assises sur la tranche A et la tranche B des rémunérations.

TAUX DE COTISATION

Le taux de cotisation est fixé à : **0,30 %** (depuis le **1^{er} avril 2011**).

RECOUVREMENT

La cotisation AGS est recouvrée par l'URSSAF en même temps que les cotisations d'assurance chômage.

TABLEAU RECAPITULATIF DES COTISATIONS ASSURANCE CHOMAGE - AGS

TAUX EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2014

Assurance Chômage				
Tranche	Période	Total	Cotisations patronales	Cotisations salariales
TA	Du 1 ^{er} août 1993 au 31 décembre 1996	6,60 %	4,18 %	2,42 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 1997	6,18 %	3,97 %	2,21 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2001	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 ^{er} juillet 2001	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2002	5,60 %	3,60 %	2,00 %
	À compter du 1 ^{er} juillet 2002	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2003	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2006	6,48 %	4,04 %	2,44 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2007	6,48 %	4,00 %	2,40 %
TB	Du 1 ^{er} août 1993 au 31 décembre 1996	6,60 %	4,18 %	2,42 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 1997	+ 0,55 % 6,60 %	4,18 %	2,97 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2001	0,50 % 5,80 %	3,97 %	2,71 %
	À compter du 1 ^{er} juillet 2001	+ 0,50 % 5,80 %	3,70 %	2,60 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2002	5,60 %	3,60 %	2,00 %
	À compter du 1 ^{er} juillet 2002	5,80 %	3,70 %	2,10 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2003	6,40 %	4,00 %	2,40 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2006	6,48 %	4,04 %	2,44 %
	À compter du 1 ^{er} janvier 2007	6,40 %	4,00 %	2,40 %

Du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

Tranche A : 0 à 3 129 €.

Tranche B : de 3 130 € à 12 516 €.

FNGS (FONDS NATIONAL DE GARANTIE DES SALAIRES)

TA	TB
0,30 %	0,30 %

Taux applicable depuis le 1^{er} avril 2011.

