



Modulation des contributions d'assurance chômage

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés prévoit une **modulation des contributions d'assurance chômage**. Ces nouvelles dispositions ont fait l'objet d'un avenant à la convention d'assurance chômage, signé le 29 mai. Cet avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

Les deux dispositifs mis en œuvre sont les suivants :

- une majoration de la part patronale de la contribution d'assurance chômage de certains contrats à durée déterminée dont la durée est inférieure ou égale à trois mois,
- une exonération de la part patronale des contributions d'assurance chômage pour les salariés de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée.

Ces dispositifs s'appliquent aux contrats dont le premier jour d'exécution est effectué à compter du 1^{er} juillet 2013.

Employeurs concernés :

Sont concernés par ces dispositifs :

- les employeurs du secteur privé
- les employeurs publics ayant adhéré à l'assurance chômage.

Employeurs exclus

Sont exclus de ces dispositifs :

- les employeurs publics en auto assurance ou en convention de gestion,
- les particuliers employeurs.

Majoration CDD

Contrats concernés

Ce dispositif vise uniquement les contrats à durée déterminée (CDD) conclus pour les motifs suivants et dont la **durée est inférieure ou égale à 3 mois** :

- Accroissement temporaire d'activité,
- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Ces contrats sont visés à l'article D. 1242-1 du code du travail et concernent notamment les exploitations forestières.

Contrats exclus

Sont exclus de ce dispositif tout CDD conclus pour un autre motif que ceux visés ci-dessus et ceux d'une **durée supérieure à 3 mois**.

Il est à noter que les **contrats saisonniers sont exclus du champ d'application de ce dispositif**. Par ailleurs, sont exclus les salariés titulaires d'un contrat de travail âgés de 65 ans ou plus.

Plusieurs cas de figure :

1) Le salarié a moins de 65 ans au début du contrat et n'a pas atteint 65 ans à la fin du contrat

La majoration CDD est due sur la totalité des rémunérations versées au cours du contrat.

2) Le salarié a moins de 65 ans au début du contrat et atteint 65 ans en cours de contrat

Dans cette hypothèse, lorsque le salarié atteint 65 ans en cours de CDD, la majoration CDD est calculée sur les rémunérations dues entre le début du contrat et le terme du mois civil au cours duquel cet âge est atteint.

3) Le salarié a 65 ans ou plus au début du contrat

La majoration CDD n'est pas due.

Les taux de contribution

La majoration de la contribution d'assurance chômage porte uniquement sur la part patronale.

Cette majoration ne remet pas en cause le taux de contribution de droit commun fixé à 6,4%, à raison de 2,4% à la charge du salarié et 4% à la charge de l'employeur, applicable à tous les contrats de travail non visés par cet article 4.

La durée initiale du contrat détermine le taux de la majoration CDD à appliquer.

Par ailleurs, en cas de renouvellement de CDD, les contrats doivent être traités de manière distincte, c'est-à-dire que dans le cas d'une succession de deux contrats pour un même salarié les durées ne doivent pas être cumulées.

L'ANI prévoit plusieurs taux de majorations selon la durée du CDD qui peuvent être de **0.5, 1.5 ou 3%** (cf. tableau ci-dessous).

Motif du CDD	Durée du contrat	Part employeur	Majoration CDD	Part employeur majorée	Part salariale	Total contribution Assurance chômage
Accroissement temporaire d'activité	Inférieure ou égale à 1 mois	4 %	3 %	7 %	2,4 %	9,4 %
	Supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois	4 %	1,5 %	5,5 %	2,4 %	7,9 %
Contrat d'usage	Inférieure ou égale à 3 mois	4 %	0,5 %	4,5 %	2,4 %	6,9 %

A noter : Les majorations «ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée».

Exonération de la part patronale des contributions d'assurance chômage pour les salariés de moins de 26 ans embauchés en contrat à durée indéterminée

Contrats concernés

L'exonération concerne les contrats à durée indéterminée conclus pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dès lors que **le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai**. L'exonération est donc applicable **à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la fin de la période d'essai**.

L'âge du salarié s'apprécie à la date du 1^{er} jour d'exécution du CDI. Il n'est pas tenu compte de la date de conclusion du contrat.

A noter : les CDD transformés en CDI à compter du 1^{er} juillet 2013 bénéficient du dispositif (l'âge est apprécié à la date de transformation du contrat).

Durée de l'exonération

Cette exonération est de 3 mois pour les entreprises à partir de 50 salariés et de 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. En l'absence de déclaration de l'employeur, la période d'exonération applicable par défaut est de 3 mois.

Il est à noter que l'effectif à retenir pour la durée d'exonération correspond à l'effectif annuel moyen, qui est l'effectif utilisé notamment pour déterminer la mensualisation des cotisations MSA.

Les supports déclaratifs MSA (DTS et DPAE) vont être mis à jour afin de prendre en compte la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs à compter du 1^{er} juillet 2013.