



## LETTRE CIRCULAIRE

n° 2013-0000062

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement 1.028

Montreuil, le 24/09/2013

**DIRECTION DE LA  
REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU  
SERVICE**

**POLE REGLEMENTATION  
ET SECURISATION  
JURIDIQUE /  
REGLEMENTATION -  
MESURES D'EXONERATION**

### OBJET

**Majoration du montant de la contribution patronale d'assurance chômage pour certains contrats à durée déterminée (CDD).**

**Exonération de cette contribution en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI) de jeunes de moins de 26 ans au-delà de la période d'essai. Article 11 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation pour l'emploi.**

L'article 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit :

- une majoration modulée du montant de la contribution patronale d'assurance chômage pour certains contrats à durée déterminée (CDD) en fonction de leur durée et du motif pour lequel ils ont été conclus
- une exonération de cette contribution en cas d'embauche sous certaines conditions par contrat à durée indéterminée (CDI) d'un jeune de moins de 26 ans.

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation pour l'emploi a donné un cadre législatif à ces deux dispositifs.

Un avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 agréé par arrêté du 17 juillet 2013 (publié au JO du 26 juillet) et la circulaire UNEDIC n°2013-17 du 29 juillet 2013 apportent des précisions sur la mise en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, de ces deux dispositifs.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les URSSAF et CGSS recouvrent les contributions d'assurance chômage et cotisations AGS en même temps que les cotisations et contributions sociales assises sur les salaires.

L'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoit :

- une modulation du montant de la contribution patronale d'assurance chômage pour certains CDD, en fonction de leur durée et du motif pour lequel ils ont été conclus.
- une exonération de cette contribution patronale d'assurance chômage en cas d'embauche sous CDI de jeunes de moins de 26 ans.

Une base législative a été donnée à ces dispositions par l'article 11 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation pour l'emploi (JO du 16 juin 2013).

Un avenant du 29 mai 2013, agréé par arrêté du 17 juillet 2013 (JO du 26/07/2013) complète l'article 3 de la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011 et l'article 44 du règlement général annexé à la convention précitée, apportant ainsi des précisions sur les dispositifs de modulation et d'exonération susvisés.

Ces mesures entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Une circulaire UNEDIC n°2013-17 du 29 juillet 2013 ci-jointe apporte des précisions sur la mise en œuvre de ces deux dispositifs.

La présente circulaire a pour objet d'en présenter les modalités impactant le Recouvrement.

## **I. MAJORATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE D'ASSURANCE CHOMAGE POUR CERTAINS CDD**

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est actuellement fixé à 4%. L'ANI du 11 janvier 2013 fixe le principe d'un montant de cotisations patronales d'assurance chômage plus élevé pour certains CDD, le taux de la contribution patronale variant en fonction du motif de conclusion et de la durée du contrat.

### **1. CHAMP EMPLOYEUR**

Sont concernés les employeurs compris dans le champ territorial de l'assurance chômage soit les employeurs établis en France métropolitaine, dans un département d'outre mer (DOM) ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Parmi ces employeurs sont visés pour les salariés en CDD qu'ils emploient :

- les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'assurer leurs salariés contre le risque chômage en application de l'article L.5422-13 du code du travail. La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise que sont concernés : les employeurs relevant du régime général y compris ceux ayant adhéré à un dispositif de simplification comme le chèque emploi associatif (CEA) ou le Titre Emploi service Entreprise (TESE), les employeurs d'intermittents du spectacle relevant des annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011, les employeurs de salariés détachés et expatriés relevant de l'annexe IX au règlement général.
- les employeurs publics ayant choisi d'adhérer, à titre révocable ou irrévocable, au régime d'assurance chômage (articles L.5424-1 et L.5424-2 du code du travail) et les 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 :

- les particuliers employeurs, y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CESU, Pajemploi ou le GUSO.
- les employeurs publics en auto-assurance ou ayant conclu une convention de

gestion avec Pôle Emploi. Ces derniers financent en effet l'allocation d'assurance chômage sur leur propre budget sans être soumis à l'obligation de contribution au régime national interprofessionnel d'assurance chômage.

- les employeurs situés à Monaco et à Mayotte.
- les employeurs de salariés expatriés en adhésion individuelle visés au 2.3 de l'annexe IX au règlement général de la convention d'assurance chômage.

## **2. CONTRATS VISES**

La contribution patronale d'assurance chômage majorée concerne uniquement les CDD remplissant cumulativement les trois conditions suivantes :

- le CDD est conclu pour accroissement temporaire d'activité de l'entreprise (article L.1242-2 2° du code du travail) ou pour pourvoir un emploi dans un secteur d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois (article L.1242-2 3° du code du travail).
- le CDD a une durée inférieure ou égale à trois mois,
- il n'y a pas d'embauche sous CDI par l'employeur à l'issue du CDD.

### **2.1 CDD d'une durée inférieure ou égale à trois mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ou pour pourvoir un emploi dans un secteur d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI**

Sont visés par le dispositif de majoration du taux de la contribution patronale d'assurance chômage les CDD d'une durée inférieure ou égale à trois mois conclus pour :

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, visé au 2° de l'article L.1242-2 du code du travail,
- pourvoir un emploi dans un secteur d'activité où il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère, par nature, temporaire de ces emplois (« CDD dits d'usage ») visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail. Ces secteurs d'activités sont définis :
  - soit par décret. La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise la liste des secteurs d'activité mentionnés à l'article D. 1242-1 du code du travail pour lesquels la conclusion de CDD dits d'usage est possible.
  - soit par accord collectif étendu.

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise que la durée du contrat s'apprécie de date à date.

Pour savoir si le CDD a une durée inférieure, égale ou supérieure à trois mois, il convient de se reporter aux principes et exemples (n°3 et n°4 mentionnés au § 1.2.2.1 « Appréciation de la durée du contrat ») de la circulaire UNEDIC précitée, qui sont applicables pour le décompte de la durée de trois mois.

## **2.2 CDD ne donnant pas lieu à une embauche sous CDI à l'issue du CDD**

Les taux majorés de la contribution patronale d'assurance chômage ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du CDD. Dans cette situation, la contribution patronale d'assurance chômage reste fixée à 4% au titre du CDD.

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise (§1.3 non application de la majoration en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD) que 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.

Toutefois, 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 (cf sur ce point exemple n°11 figurant au § 1.3 de la circulaire UNEDIC).

## **2.3 Contrats de travail exclus**

Sont exclus les CDD suivants pour lesquels le taux de la contribution patronale d'assurance chômage reste fixé à 4% :

- les CDD d'usage d'une durée supérieure à trois mois,
- les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à trois mois,
- les CDD conclus pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail,
- les CDD visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail conclus pour assurer le remplacement de salariés ou du chef d'entreprise.
- les CDD d'une durée inférieure ou égale à trois mois conclus pour accroissement temporaire d'activité et les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois, dès lors que le salarié est embauché en CDI par l'employeur à l'issue du CDD (cf § 2.2 ci-dessus).
- les CDD conclus avec des employés de maison visés aux articles L.7221-1 du code du travail.

Sont également exclus du dispositif de majoration :

- les CDD conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié visés à l'article L.1242-3 du code du travail.
- les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les contrats uniques d'insertion conclus sous la forme de CDD.

- les contrats de travail temporaire conclus entre les salariés intérimaires et les entreprises de travail temporaire (ETT) en application des articles L.1251-1 et suivants du code du travail. En revanche, l'embauche par l'ETT de salariés en CDD sur des postes permanents est régie par les dispositions de droit commun du code du travail, notamment les articles L.1242-1 et suivants du code du travail (cf § 1.1.4 contrats de travail exclus). Une ETT est donc dans le champ d'application du dispositif de majoration en cas d'embauche de personnel permanent sous CDD dans les conditions susvisées.

### **3. TAUX DE LA CONTRIBUTION PATRONALE D'ASSURANCE CHÔMAGE MAJOREE**

#### **3.1 Taux variable en fonction de la durée et du motif de conclusion du CDD**

Pour les CDD d'usage et les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à trois mois, à l'issue desquels il n'y a pas d'embauche en CDI du salarié par l'employeur, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est fixé à :

- 7% pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois (soit une majoration de 3% par rapport au taux de droit commun de 4%),
- 5,5 % pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois (soit une majoration de 1,5% par rapport au taux de droit commun de 4%),
- 4,5% pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois (soit une majoration de 0,5% par rapport au taux de droit commun de 4%).

#### **3.2 Détermination du taux en fonction de la durée initiale prévue au contrat**

- **Modalités de décompte de la durée du CDD**

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise que la durée du contrat s'apprécie de date à date.

Si le contrat débute le 1<sup>er</sup> 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 que comporte le mois (30, 31, 28 ou 29 pour février).

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.

Les exemples n°3 et n°4 figurant au § 1.2.2.1 « Appréciation de la durée du contrat » de la circulaire UNEDIC illustrent ces deux principes.

L'UNEDIC précise que 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 au contrat**

Pour déterminer le taux applicable, est prise en compte la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale (en cas de CDD à terme imprécis).

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 apporte les précisions suivantes au § 1.2.2.2 « Prise en compte de la durée initialement prévue » :

- en cas de renouvellement du CDD (c'est-à-dire prolongation de la durée du CDD initial par avenant ou en application d'une clause du contrat), la période correspondant à la durée initiale du contrat et celle correspondant au renouvellement sont prises en compte indépendamment l'une de l'autre pour déterminer le taux applicable à chacune de ces deux périodes.
- en cas de rupture du CDD avant le terme prévu au contrat (à l'initiative de l'employeur ou du salarié), seule la durée initialement prévue au contrat est prise en considération pour déterminer le taux applicable. La durée effective (durée réelle du contrat) n'est pas prise en compte.
- pour les CDD dont la durée initiale prévue au contrat est supérieure à trois mois, la majoration ne s'applique pas aux renouvellements successifs quelle qu'en soit la durée.

Les exemples n°5, n°6, n°7, n°8 et n°9 de la circulaire UNEDIC illustrent ces différents principes.

### **3.3 Assiette de la contribution patronale d'assurance chômage majorée**

L'assiette de calcul de la contribution patronale d'assurance chômage due à un taux majoré pour certains CDD n'est pas modifiée. L'assiette est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale sous réserve des précisions apportées par la lettre circulaire n°2011-044 du 19 avril 2011 (§ 2.2). Notamment, les contributions d'assurance chômage ne sont dues ni sur les rémunérations dépassant quatre fois le plafond de la sécurité sociale ni sur les rémunérations des personnes de 65 ans et plus.

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 § 1.2.1.1 « Assiette » précise pour le salarié atteignant l'âge de 65 ans en cours de CDD, que 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.

## **4. ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le dispositif de majoration du taux de la contribution patronale d'assurance chômage s'applique aux CDD prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, quelle que soit leur date de signature.

Ainsi, un CDD signé le 25 juin 2013 prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et dont le terme est le 8 juillet 2013 est dans le champ de la majoration (exemple n°2 de la circulaire UNEDIC § 1.1.5 « Date d'entrée en vigueur »).

Dès lors que le contrat prend effet antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2013, ni le contrat initial ni les renouvellements intervenus avant ou après cette date n'entrent dans le champ de la majoration.

Ainsi, un CDD ayant pris effet le 17 juin 2013 dont le terme est le 3 août 2013

renouvelé pour un mois supplémentaire n'est pas dans le champ de la majoration ni au titre du contrat initial, ni au titre du renouvellement (exemple n°1 de la circulaire UNEDIC § 1.1.5).

## **5. MODALITÉS DECLARATIVES**

Les contributions d'assurance chômage sont versées aux URSSAF et CGSS en même temps que les cotisations et contributions assises sur les salaires, les dates d'exigibilité étant celles prévues à l'article R.243-6 du code de la Sécurité sociale.

La déclaration et le paiement du complément de contributions patronales d'assurance chômage, résultant de l'application des taux majorés, ont lieu aux mêmes dates d'exigibilité que celles des contributions d'assurance chômage de droit commun, c'est-à-dire mensuellement ou trimestriellement suivant le cas.

Pour les CDD concernés par les taux majorés, l'employeur continue à déclarer sur son bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) les contributions patronales d'assurance chômage au taux non majoré selon les modalités habituelles qui ne sont pas modifiées, au moyen du code type de personnel (CTP) 772.

Le complément de cotisations patronales d'assurance chômage résultant de l'application des taux majorés est déclaré sur le BRC au moyen des nouveaux CTP positifs suivant :

- CTP 327 « RG Majo CDD<1 mois pour acc.act » pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois,
- CTP 295 « RG Majo 1-3 mois pour acc.act » pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois,
- CTP 293 « RG Majo CDD 1-3 mois pour cont.usage » pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois :

L'employeur utilise, en fonction de la nature et du motif de recours du CDD entrant dans le champ de la majoration du taux de la contribution patronale d'assurance chômage, le CTP adéquat et renseigne l'assiette des rémunérations afférentes au CDD ainsi que l'effectif concerné. Il obtient par application du taux de 3%, 1,5% ou 0,5% (correspondant au différentiel entre le taux majoré de 7%, 5,5% ou 4,5 % et le taux de droit commun de 4%), le montant de la majoration due au titre de la cotisation patronale d'assurance chômage.

En cas d'embauche sous CDI par l'employeur à l'issue d'un CDD entrant dans le champ de la majoration du taux de la contribution patronale d'assurance chômage, la contribution patronale d'assurance chômage n'est pas due au taux majoré pour le CDD concerné mais au taux de droit commun de 4%. Dans cette situation, l'employeur régularise, sur les BRC suivant la date d'embauche sous CDI, les montants indûment versés au titre de la majoration CDD en utilisant les nouveaux CTP négatifs suivants :

- CTP 353 « RG Regul.Majo CDD tx 0,5% » pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois :
- CTP 363 « RG Regul.Majo CDD tx 1,5% » pour les CDD conclus pour

accroissement temporaire d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois

- CTP 369 « RG Regul.Majo CDD tx 3% » pour les CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois.

L'employeur utilise le CTP correspondant à la nature et au motif de recours du CDD entrant dans le champ du dispositif de majoration du taux de la contribution patronale d'assurance chômage, adéquat. Les montants indûment versés au titre de la majoration CDD sont déclarés en négatif et sont déduits du montant des cotisations et contributions dues au titre du BRC au cours duquel a lieu la régularisation.

## **II. EXONERATION DE LA CONTRIBUTION PATRONALE D'ASSURANCE CHOMAGE EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI D'UN JEUNE AGE DE MOINS DE 26 ANS AU-DELA DE LA PERIODE D'ESSAI**

L'ANI du 11 janvier 2013 fixe le principe d'une exonération de la contribution patronale d'assurance chômage en cas d'embauche sous CDI de jeunes de moins de 26 ans dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

### **1. CHAMP EMPLOYEUR**

Sont concernés les employeurs compris dans le champ territorial de l'assurance chômage soit les employeurs établis en France métropolitaine, dans un département d'outre mer (DOM) ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Parmi ces employeurs sont visés :

- les employeurs du secteur privé tenus d'assurer leurs salariés contre le risque chômage en application de l'article L.5422-13 du code du travail. La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise que sont concernés : les employeurs relevant du régime général y compris ceux ayant adhéré à un dispositif de simplification comme le CEA et le TESE, les employeurs d'intermittents du spectacle relevant des annexes VIII et X du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 lorsqu'ils embauchent des artistes et techniciens du spectacle en CDI, les employeurs de salariés détachés et expatriés relevant de l'annexe IX au règlement général.
- les employeurs publics ayant choisi d'adhérer, à titre révocable ou irrévocable, au régime d'assurance chômage (articles L.5424-1 et L.5424-2 du code du travail).

Sont exclus :

- les particuliers employeurs, y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CESU, Pajemploi ou le GUSO.
- les employeurs publics en auto-assurance ou ayant conclu une convention de gestion avec Pôle Emploi.
- les employeurs situés à Monaco et à Mayotte.
- les employeurs de salariés expatriés en adhésion individuelle.

### **2. CONDITIONS A REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DE L'EXONÉRATION**

Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur doit remplir simultanément les trois conditions suivantes :

- avoir embauché sous CDI,
- un jeune âgé de moins de 26 ans,
- dont le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

Lorsque ces conditions sont remplies, l'employeur bénéficie d'une exonération de la part patronale de la contribution d'assurance chômage, dans la limite du taux de droit commun de 4 % (ou 3,50% pour l'emploi de salariés intermittents).

## **2.1 Condition d'embauche sous CDI d'un jeune de moins de 26 ans**

L'exonération de la part patronale des contributions d'assurance chômage est accordée à l'employeur qui embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans. L'emploi du terme « embauche » suppose la conclusion d'un contrat sous CDI qui peut être à temps plein ou à temps partiel.

Il ressort de la circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 que l'exonération est également applicable dans les cas où un CDD est transformé en CDI, que cette transformation ait lieu dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI, dans le cadre d'un avenant au CDD initial ou résulte de la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial. Cette transformation du CDD en CDI peut intervenir selon l'UNEDIC en cours ou en fin de CDD.

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise également que la condition d'âge est appréciée à la date de prise d'effet du contrat ou, si le CDI est consécutif à un CDD, à la date de transformation du CDD en CDI.

## **2.2 Condition liée à la poursuite du contrat au-delà de la période d'essai**

Le fait générateur de l'exonération est la poursuite du CDI au-delà de la période d'essai. C'est donc la fin de la période d'essai qui génère le droit à exonération.

A ce jour, le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale renouvellement compris (1) est de quatre mois pour les ouvriers, six mois pour les techniciens et agents de maîtrise et huit mois pour les cadres (articles L.1221-19 et L.1221-21 du code du travail).

Toutefois, des durées plus longues peuvent être appliquées. En effet, les durées maximales légales ont un caractère impératif sous réserve de durées plus longues fixées par des accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (article L.1221-22 du code du travail).

(1) *Le renouvellement de la période d'essai est possible si un accord de branche étendu le prévoit*

## **3. POINT DE DÉPART ET DUREE DE L'EXONÉRATION**

### **3.1 Date d'effet de l'exonération**

L'exonération s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai, dès lors qu'est constatée la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date.

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 admet en l'absence de période d'essai (pas de période d'essai prévue dans le contrat ou période d'essai déjà effectuée dans le cadre d'un CDD sur le même poste) que l'exonération s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du CDI (cf § 2.2 « Condition de l'exonération »).

### **3.2 Durée de l'exonération**

L'exonération s'applique pendant une durée de :

- trois mois pour les entreprises de 50 salariés et plus,
- quatre mois pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La circulaire UNEDIC précise que l'effectif pris en compte s'entend tous établissements confondus et qu'il convient de se référer à l'effectif global au 31 décembre mentionné sur le tableau récapitulatif des cotisations adressé le 31 janvier de chaque année et relatif à l'année civile qui précède celle du jour de fin de la période d'essai (cf § 2.3 « Durée de l'exonération » et exemple n°13 de la circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013).

En cas de début d'activité au cours de l'année civile, l'effectif pris en compte est celui qui est déclaré sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) exigible.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du CDI) pendant une durée de trois ou quatre mois civils (cf § 2.3 de la circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013). Ainsi, le fait que l'employeur pratique le décalage de paie est sans incidence sur la durée de l'exonération (cf exemple n°14 de la circulaire UNEDIC précitée).

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise enfin que la période d'exonération ne peut être ni suspendue ni interrompue et qu'en cas de rupture du CDI à l'initiative de l'employeur ou du salarié avant expiration de la période d'exonération de trois ou quatre mois, l'exonération prend fin à la date de la rupture du contrat.

## **4. ENTREE EN VIGUEUR**

L'exonération est applicable aux CDI prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, quelle que soit la date de signature.

Ainsi, un CDI signé le 27 juin 2013 avec un jeune âgé de moins de 26 ans prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013 peut potentiellement bénéficier de l'exonération s'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

En revanche, un CDI signé et ayant pris effet le 17 juin 2013 avec un jeune de moins de 26 ans comportant une période d'essai d'un mois n'ouvre pas droit à l'exonération même s'il se poursuit au-delà de la période d'essai dans la mesure où il a pris effet avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

En cas de transformation d'un CDD en CDI, la circulaire UNEDIC considère au § 2.1.4 « Date d'entrée en vigueur » que le CDI prend effet à la date de transformation du CDD en CDI, laquelle peut intervenir en cours ou en fin de CDD, étant entendu que la date d'effet de cette transformation doit être égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Ainsi, un CDD signé et ayant pris effet le 2 mai 2013 transformé en CDI dans le cadre d'un avenant prenant effet au 8 juillet 2013 est éligible à l'exonération s'il se poursuit au-delà de la période d'essai.

## **5. MODALITÉS DECLARATIVES**

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013 précise aux § 2.2 « Conditions de l'exonération » que 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'employeur qui remplit l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier de l'exonération la déclare sur son BRC en utilisant le CTP positif suivant :

CTP 343 « RG Exo cot pat chom CDI – 26 ans »

L'employeur renseigne l'assiette des rémunérations concernées par l'exonération qui ne seront assujetties qu'à la cotisation salariale d'assurance chômage pendant la durée de l'exonération.

**Le Directeur**

**Jean-Louis REY**



CIRCULAIRE N° 2013-17 DU 29 JUILLET 2013

**Direction des Affaires Juridiques**

INSV0012-JBB

**Titre**

**Modulation des contributions d'assurance chômage fixée par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage**

**Objet**

Comme prévu par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, les règles définissant les modalités d'application de la modulation de la part des contributions d'assurance chômage à la charge des employeurs ont été fixées par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage.

A la suite de l'adoption de l'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, ont été prévues :

- la majoration de la part des contributions d'assurance chômage à la charge des employeurs dues au titre de certains contrats à durée déterminée ;
- l'exonération temporaire de la part patronale des contributions d'assurance chômage pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée.

Une base législative a été donnée à ces dispositions par l'article 11 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (J.O. du 18 juin 2013).

L'avenant du 29 mai 2013 modifie en conséquence les dispositions de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et celles de ses textes annexés.

Ces mesures entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

"Document émis pour action après validation par signature de la Direction de l'Unédic"



Paris, le 29 juillet 2013

CIRCULAIRE N°2013-17 DU 29 JUILLET 2013

**Direction des Affaires Juridiques**

**Modulation des contributions d'assurance chômage Fixée par l'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage**

L'article 4 de l'accord national interprofessionnel 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 instaure :

- un dispositif de majoration de la part des contributions d'assurance chômage à la charge des employeurs en cas de recours à des CDD d'usage ou à certains CDD, de courte durée,
- un dispositif d'exonération de la part des contributions d'assurance chômage à la charge des employeurs en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans.

L'avenant du 29 mai 2013 à la convention du 6 mai 2011 et ses textes annexés, agréé par arrêté du 17 juillet 2013 (J.O. du 26/07/2013), insère ces dispositions dans les textes conventionnels relatifs à l'assurance chômage.

Il modifie :

- l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage ;
- l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 ;
- l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que la part des contributions d'assurance chômage à la charge de l'employeur, au taux de 4 %, est majorée pour les contrats de travail à durée déterminée conclus pour surcroît d'activité et les CDD dits « *d'usage* ».

Elle est donc portée à :

- 7 % pour les contrats de travail pour surcroît d'activité d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5,5 % pour les contrats de travail pour surcroît d'activité d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- 4,5 % pour les contrats de travail dits d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Ces taux majorés ont également été transposés aux annexes VIII et X pour les employeurs ayant recours aux intermittents du spectacle. Ainsi, dans le cadre des annexes VIII et X, la part des contributions à la charge de l'employeur, destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun, est fixée à :

- 6,5 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 1 mois ;
- 5 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois ;
- 4 % pour les contrats de travail à durée déterminée dits d'usage, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

La part des contributions à la charge de l'employeur destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques, fixées par les annexes VIII et X, reste fixée à 3,50 %.

La part des contributions à la charge de l'employeur demeure inchangée :

- pour les contrats de travail à durée indéterminée ;
- pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois ;
- pour les contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire et les CDD conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent ;
- pour les contrats de travail saisonniers ;
- pour les contrats de travail conclus avec des particuliers employeurs.

La majoration de la part des contributions à la charge de l'employeur n'est pas due lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Dans tous les cas, la part salariale des contributions demeure fixée à 2,40 %.

Enfin, les textes conventionnels prévoient également une exonération de la part patronale des contributions en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

L'employeur est exonéré du paiement de la part de la contribution à sa charge :

- pendant 3 mois dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces mesures entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Elles s'appliquent aux contrats de travail à durée déterminée et indéterminée prenant effet à compter de cette date, quelle que soit la date de leur signature.

La fiche technique, ci-jointe, précise les conditions et les modalités de mise en œuvre de ces dispositions par les Urssaf, les Caisses de mutualité sociale agricole (CMSA), la Caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre et Miquelon (CPS), la Caisse de compensation des VRP multicartes (CCVRP) et Pôle emploi.

Le Directeur général,



Vincent DESTIVAL

**Pièces jointes :**

- Fiche technique
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 11
- Arrêté du 17 juillet 2013 portant agrément de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011

**Pièce jointe n° 1**

**Fiche technique**

# FICHE TECHNIQUE

## SOMMAIRE

<b>1. MAJORATION DE LA PART PATRONALE DES CONTRIBUTIONS DUES AU TITRE DE CERTAINS CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1. CHAMP D'APPLICATION DE LA MAJORATION.....</b>	<b>2</b>
1.1.1. Employeurs concernés.....	2
1.1.2 Employeurs exclus.....	2
1.1.3. Contrats de travail concernés.....	3
1.1.3.1. Les CDD conclus pour pallier l'accroissement temporaire d'activité.....	3
1.1.3.2. Les CDD d'usage.....	3
1.1.4 Contrats de travail exclus.....	4
1.1.5 Date d'entrée en vigueur.....	5
<b>1.2. APPEL ET RECOUVREMENT DE LA CONTRIBUTION MAJOREE .....</b>	<b>5</b>
1.2.1. Assiette et taux de la majoration.....	5
1.2.1.1 Assiette.....	5
1.2.1.2 Taux.....	6
1.2.2. Détermination de la majoration applicable.....	6
1.2.2.1. Appréciation de la durée du contrat.....	6
1.2.2.2. Prise en compte de la durée initialement prévue.....	7
1.2.3 Date d'exigibilité de la contribution majorée.....	9
1.2.4 Cas particulier des annexes VIII et X.....	9
1.2.5 Conséquences d'une déclaration erronée.....	10
<b>1.3. NON-APPLICATION DE LA MAJORATION EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI A L'ISSUE DU CDD</b>	<b>11</b>
<b>2. EXONERATION DE LA PART PATRONALE DES CONTRIBUTIONS POUR L'EMBAUCHE DE SALARIES DE MOINS DE 26 ANS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONERATION .....</b>	<b>11</b>
2.1.1. Employeurs concernés.....	12
2.1.2. Employeurs exclus.....	12
2.1.3. Salariés concernés.....	12
2.1.4. Date d'entrée en vigueur.....	13
<b>2.2. CONDITIONS DE L'EXONERATION .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. DUREE DE L'EXONERATION .....</b>	<b>14</b>

# 1. MAJORATION DE LA PART PATRONALE DES CONTRIBUTIONS DUES AU TITRE DE CERTAINS CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

## 1.1. CHAMP D'APPLICATION DE LA MAJORATION

La majoration de la part des contributions à la charge de l'employeur s'applique aux employeurs compris dans le champ d'application territorial de l'Assurance chômage visé à l'article 4 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

En revanche, la majoration ne s'applique pas dans le département d'outre-mer de Mayotte, qui dispose d'un régime d'assurance chômage spécifique (*Circ. Unédic n° 2013-04 du 21/01/2013*).

Enfin, les dispositions issues de l'avenant du 29 mai 2013 ne sont pas opérationnelles pour les employeurs situés à Monaco, la législation monégasque ne prévoyant pas de dispositions relatives au CDD similaires au droit français.

### 1.1.1. Employeurs concernés

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.

### 1.1.2. Employeurs exclus

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. En effet, ces derniers financent l'allocation d'assurance chômage sur leur propre budget sans être soumis à l'obligation de contribution au régime national interprofessionnel d'assurance chômage (*Circ. Unédic n° 2011-02 du 17 janvier 2011*).

Par ailleurs, la majoration ne s'applique pas en cas d'adhésion individuelle des salariés expatriés (*annexe IX, point 2.3*).

### **1.1.3. Contrats de travail concernés**

La majoration s'applique aux contrats de travail à durée déterminée dont le motif de recours est l'accroissement temporaire d'activité. Elle s'applique également aux emplois dans les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (CDD dits « d'usage »).

#### **1.1.3.1. Les CDD conclus pour pallier l'accroissement temporaire d'activité**

L'accroissement temporaire d'activité, visé à l'article L. 1242-2 2° du code du travail, concerne notamment les situations suivantes :

- exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise (ex : mutation technologique) ;
- survenance d'une commande exceptionnelle réclamant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement l'entreprise ;
- travaux urgents de sécurité, de prévention ou de sauvetage.

#### **1.1.3.2. Les CDD d'usage**

Les CDD dits « d'usage », visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, concernent les secteurs d'activité définis par l'article D. 1242-1 du code du travail. Dans ces secteurs, il est admis que les employeurs aient recours au CDD de manière plus fréquente et selon des modalités particulières, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Ces domaines autorisés pour recourir à des CDD d'usage sont :

- 1° les exploitations forestières
- 2° la réparation navale
- 3° le déménagement
- 4° l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances
- 5° le sport professionnel
- 6° les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique
- 7° l'enseignement
- 8° l'information, les activités d'enquête et de sondage
- 9° l'entreposage et le stockage de la viande
- 10° le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger
- 11° les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger
- 12° les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7

13° le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6

14° la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France

15° les activités foraines.

Cette liste n'est toutefois pas exhaustive : une convention ou un accord collectif de travail étendu peut définir un secteur d'activité pour lequel le recours au CDD d'usage est autorisé.

#### **1.1.4. Contrats de travail exclus**

Les CDD visés par l'article L. 1242-2 du code du travail et conclus pour d'autres motifs de recours, sont exclus de la majoration. Il s'agit :

- des CDD conclus pour le remplacement d'un salarié, notamment en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail (C. trav., art. L. 1242-2 1°) ;
- des CDD correspondant aux emplois à caractère saisonnier (C. trav., art. L. 1242-2 3°) ;
- des CDD conclus pour le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, ou de son conjoint qui participe effectivement à l'activité (C. trav., art. L. 1242-2 4°) ;
- des CDD conclus pour le remplacement d'un chef d'exploitation agricole, de culture ou d'élevage ou d'une personne qui participe effectivement à l'activité de l'exploitation dans les conditions de l'article L.722-1 du code rural et de la pêche maritime (C. trav., art. L. 1242-2 5°).

Les CDD visés par d'autres textes sont également exclus de la majoration, à savoir :

- les contrats conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (C. trav., art. L. 1242-3 1°) ;
- les contrats par lesquels l'employeur s'engage à assurer, dans certaines conditions, un complément de formation professionnelle au salarié (C. trav., art. L. 1242-3 2°) ;
- les contrats d'intérim conclus avec une entreprise de travail temporaire ;

**Précision :** *l'embauche de salariés sur des postes permanents au sein de l'entreprise de travail temporaire est régie par les dispositions de droit commun du code du travail (et notamment, par les articles L. 1242-1 et s. en cas de CDD). Seuls les contrats de mission proprement dits, visés aux articles L. 1251-1 et s. du code du travail, sont exclus du champ de la majoration.*

- les contrats d'apprentissage (C. trav., art. L. 6221-1 et s.), les contrats de professionnalisation (C. trav., art. L. 6325-1 et s.) et les contrats uniques d'insertion (C. trav., art. L. 5134-19-1).

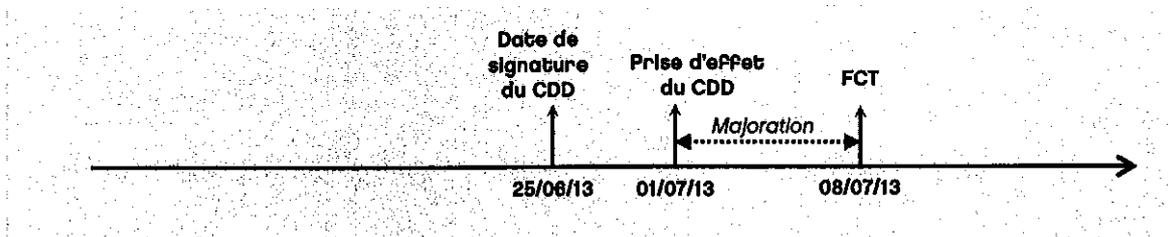
## 1.1.5. Date d'entrée en vigueur

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

### Exemple n° 1 :

Un CDD ayant pris effet le 17 juin 2013 dont le terme est le 3 août 2013, renouvelé pour un mois supplémentaire n'entre pas dans le champ de la majoration, ni au titre du contrat initial, ni au titre du renouvellement.

### Exemple n° 2



Précision : dès lors que le contrat prend effet antérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2013, ni le contrat initial ni les renouvellements intervenus avant et après cette date n'entrent dans le champ de la majoration.

## 1.2. APPEL ET RECOUVREMENT DE LA CONTRIBUTION MAJOREE

### 1.2.1. Assiette et taux de la majoration

#### 1.2.1.1. Assiette

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.

La majoration est recouvrée et contrôlée dans les mêmes conditions que les contributions appelées au taux de droit commun de 4 %, c'est-à-dire selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale (*C. trav.*, art. L. 5422-16 ; *Circ. Unédic n° 2011-14 du 9 mars 2011*).

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 (*RG du 06/05/11*, art. 43).

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.

### 1.2.1.2 Taux

Pour les contrats de travail à durée déterminée concernés, la part de la contribution à la charge de l'employeur est fixée à :

- 7 % pour les contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à 1 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 5,5 % pour les contrats de travail d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 4,5 % pour les CDD d'usage visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

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 (point 1.3) ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail (contrats conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent) ;
- pour les contrats de travail conclus avec des employés de maison visés aux articles L. 7221-1 et suivants du code du travail ;
- pour les contrats de travail correspondant aux emplois à caractère saisonnier visés à l'article L. 1243-2 3° du code du travail.

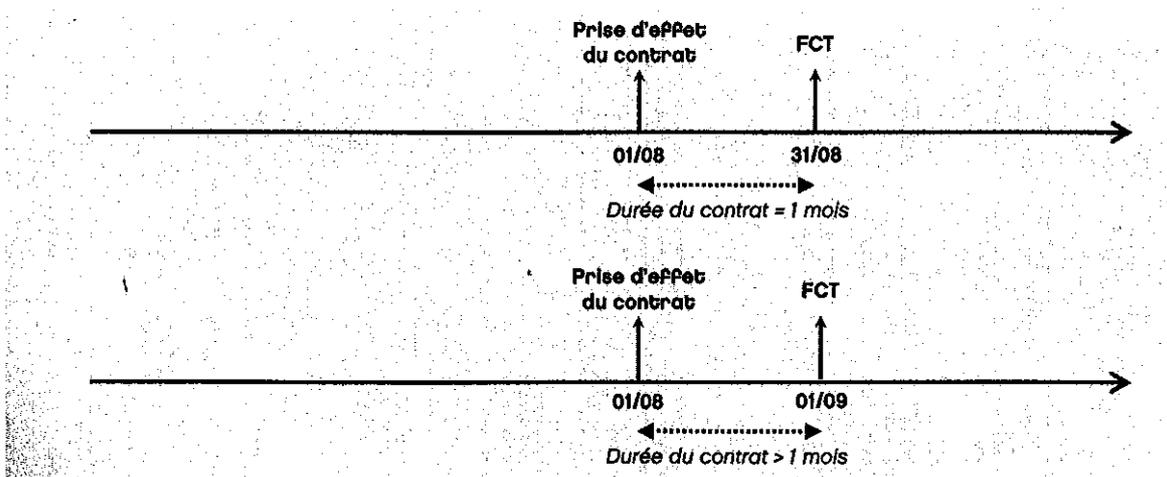
## 1.2.2. Détermination de la majoration applicable

### 1.2.2.1. Appréciation de la durée du contrat

La durée du contrat s'apprécie de date à date.

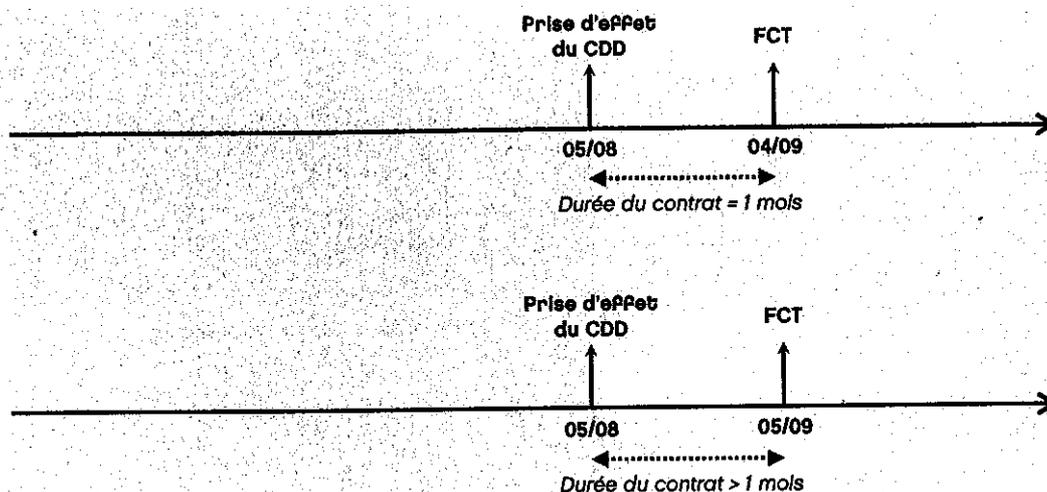
Si le contrat débute le 1<sup>er</sup> jour du mois civil, le CDD a une durée égale à 1 mois lorsqu'il prend fin au plus tard le dernier jour de ce mois civil, et ce quel que soit le nombre de jours du mois (30 ou 31, 28 ou 29 pour février).

#### Exemple n° 3



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 n° 4



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

#### 1.2.2.2. Prise en compte de la durée initialement prévue

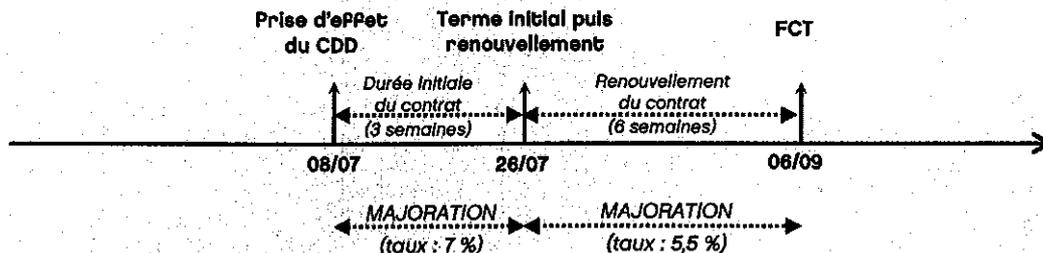
Dans un premier temps, le taux de majoration applicable est déterminé en fonction de la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou à défaut la durée minimale (en cas de CDD à terme imprécis).

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 n° 5

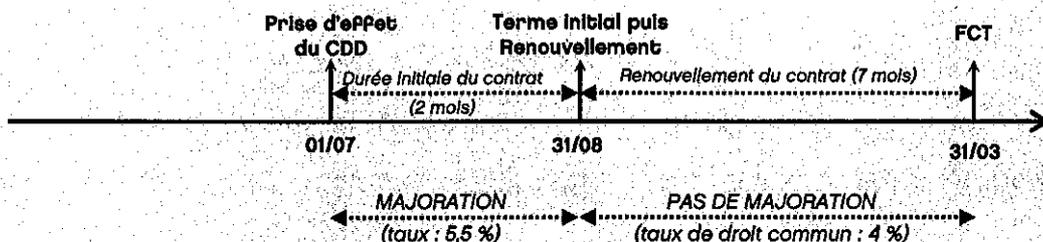


Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 3 semaines. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 6 semaines.

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)

Exemple n° 6

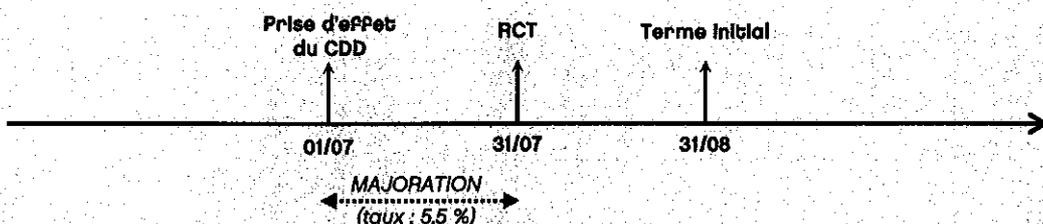


Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale de 2 mois. Il est renouvelé pour une nouvelle durée de 7 mois.

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 %

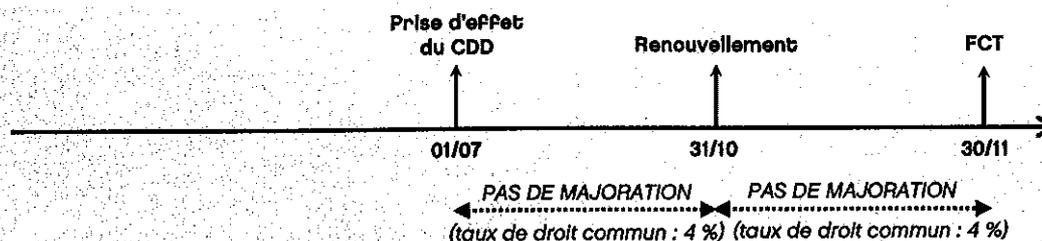
Exemple n° 7



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'1 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 n° 8



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 n° 9 :

Un CDD est conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité pour une durée initiale d'1 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 %.

## 1.2.3. Date d'exigibilité de la contribution majorée

L'employeur déclare et verse la majoration de contribution en fonction de la date d'exigibilité de ses contributions d'assurance chômage et cotisations AGS et de la périodicité de versement habituelle, c'est-à-dire mensuellement ou trimestriellement suivant le cas (RG du 06/05/11, art. 45 ; Circ. Unédic n° 2011-14 du 9 mars 2011).

## 1.2.4. Cas particulier des annexes VIII et X

Le financement de l'allocation visée par les annexes VIII et X est constitué de deux taux de contributions qui se cumulent à hauteur de 10,80 % :

- Un taux de contribution résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage est fixé à :
  - 5,40 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et 1,90 % à la charge des salariés.
- Un taux de contribution résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques aux annexes VIII et X est fixé à :
  - 5,40 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et 1,90 % à la charge des salariés.

**La transposition de la règle de majoration de ces contributions à ces annexes conduit à fixer la part de la contribution à la charge de l'employeur, destinée au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, comme suit :**

- 6,50 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 1 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 5 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité ;
- 4 % pour les CDD d'usage visés à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, excepté pour les emplois à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

A l'instar des contributions relevant du règlement général, pour l'application des taux susvisés, seule la durée initialement prévue au contrat (ou à défaut la durée minimale, pour les CDD à terme imprécis), hors renouvellement, est prise en compte. La durée du contrat s'apprécie de date à date (Point 1.2.2).

La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée à 3,50 % :

- dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail (CDD conclus en remplacement d'un salarié ou d'un chef d'entreprise absent) ;
- pour les contrats de travail conclus par des particuliers employeurs avec des salariés intermittents du spectacle, dans le cadre du guichet unique pour le spectacle occasionnel (GUSO) visé aux articles L. 7122-22 et suivants du code du travail.

#### **Exemple n° 10 :**

Un CDD d'un mois est conclu, en raison d'un accroissement temporaire d'activité. Il est renouvelé, avant son terme, pour une durée d'un mois : le taux de 6,50 % s'applique aux deux périodes (soit un taux global de  $[6,50 \% + 1,90 \%] + 5,40 \% = 13,80 \%$ ).

Un CDD de deux mois est conclu pour le même motif. Il est rompu à l'issue d'un mois : le taux de 5 % s'applique aux rémunérations versées (soit un taux global de  $[5 \% + 1,90 \%] + 5,40 \% = 12,30 \%$ ).

### **1.2.5 Conséquences d'une déclaration erronée**

Si l'employeur applique un taux erroné ne correspondant pas au motif de recours au CDD figurant dans le contrat de travail, l'inspecteur ou le contrôleur du recouvrement est fondé à opérer, le cas échéant, un redressement. En effet, conformément à l'article L. 243-7 du code de la sécurité sociale, les organismes de la branche du Recouvrement sont habilités, dans le cadre de leurs contrôles, à vérifier l'assiette, le taux et le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

L'employeur tient à la disposition de l'Urssaf tout document justifiant du taux de la part patronale des contributions d'assurance chômage appliqué aux CDD.

### **1.3. NON-APPLICATION DE LA MAJORATION EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI A L'ISSUE DU CDD**

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.

Toutefois, 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.

Ainsi, lorsqu'un employeur embauche 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 et viennent 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 n° 11 :**

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.

Ce dispositif s'applique à tous les salariés sans condition d'âge.

## **2. EXONERATION DE LA PART PATRONALE DES CONTRIBUTIONS POUR L'EMBAUCHE DE SALARIES DE MOINS DE 26 ANS EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

### **2.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONERATION**

Une exonération de la part patronale des contributions est accordée à l'employeur en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

Cette exonération concerne uniquement la part patronale des contributions d'assurance chômage, dans la limite du taux de droit commun de 4 % (3,50 % pour l'emploi de salariés intermittents du spectacle).

L'exonération de la part patronale des contributions s'applique aux employeurs compris dans le champ d'application territorial de l'Assurance chômage visé à l'article 4 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (territoire métropolitain, départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

En revanche, l'exonération ne s'applique ni dans le département d'outre-mer de Mayotte, qui dispose d'un régime d'assurance chômage spécifique (Circ. Unédic n° 2013-04 du 21/01/2013), ni dans la Principauté de Monaco (point 1.1).

### **2.1.1. Employeurs concernés**

L'exonération s'applique aux employeurs du secteur privé relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage défini à l'article L. 5422-13 du code du travail, pour les salariés qu'ils emploient, à savoir :

- les employeurs relevant du régime général, y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CEA (Chèque emploi associatif) ou le TESE (Titre emploi service entreprise) ;
- les employeurs d'intermittents du spectacle (*Annexes VIII et X*), lorsqu'ils embauchent des artistes et des techniciens du spectacle en CDI ;
- les employeurs de salariés détachés et expatriés (*Annexe IX*).

*Précision : l'embauche de salariés de moins de 26 ans sur des postes permanents au sein d'une entreprise de travail temporaire est régie par les dispositions de droit commun du code du travail et peut donc donner lieu à exonération.*

L'exonération s'applique également aux employeurs du secteur public visés aux articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail et qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre révocable ou irrévocable.

### **2.1.2. Employeurs exclus**

L'exonération ne s'applique ni aux particuliers employeurs (y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CESU, Pajemploi ou le GUSO) ni aux employeurs du secteur public en auto-assurance ou ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi.

Par ailleurs, l'exonération ne s'applique pas en cas d'adhésion individuelle des salariés expatriés.

### **2.1.3. Salariés concernés**

L'exonération est accordée pour l'embauche de salariés de moins de 26 ans.

La condition d'âge s'apprécie à la date de prise d'effet du contrat de travail.

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.

#### **2.1.4 Date d'entrée en vigueur**

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

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.

### **2.2. CONDITIONS DE L'EXONERATION**

L'exonération s'applique, à la demande de l'employeur, le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai, dès lors qu'est constatée 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.

#### **Exemple n° 12 :**

Pour l'Urssaf, l'employeur qui estime remplir l'ensemble des conditions permettant de bénéficier de la mesure d'exonération, le déclare spontanément sur son bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) au moyen du code type de personnel adéquat.

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 (C. séc. soc., art. L. 243-6).

En l'absence de période d'essai (par exemple, si l'employeur dispense le salarié de période d'essai ou si la période d'essai a déjà été effectuée dans le cadre d'un CDD sur le même poste), l'exonération s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du CDI.

## 2.3. DUREE DE L'EXONERATION

L'employeur d'un salarié de moins de 26 ans en CDI est exonéré du paiement de la part de la contribution à sa charge pendant :

- 3 mois, dans les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 4 mois, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'effectif s'entend tous établissements confondus. Il s'agit de l'effectif global au 31 décembre déclaré sur le document de régularisation annuelle (tableau récapitulatif des cotisations pour l'Urssaf) adressé au plus tard le 31 janvier de chaque année et relatif à l'année civile qui précède celle du jour de fin de la période d'essai.

### **Exemple n° 13 :**

CDI dont le 1<sup>er</sup> jour d'exécution est le 1<sup>er</sup> décembre 2013, avec une fin de période d'essai le 28 février 2014 :

- Date de début d'exonération : 1<sup>er</sup> mars 2014.
- Effectif retenu : au 31 décembre 2013.

En cas de début d'activité de l'entreprise pendant l'année civile en cours, l'effectif pris en compte est celui qui est déclaré sur la dernière déclaration intermédiaire exigible (bordereau récapitulatif des cotisations, avis de versement, bordereau nominatif trimestriel des salariés expatriés).

Si l'employeur n'a pas renseigné l'effectif sur les documents précités, une période d'exonération de 3 mois est appliquée par défaut. Il appartiendra alors à l'employeur qui souhaite se voir appliquer une exonération de 4 mois de rapporter la preuve des effectifs de l'entreprise par tous moyens.

Cette période d'exonération n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption. Par conséquent, aucun évènement, 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<sup>er</sup> 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.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le 1<sup>er</sup> 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.

#### Exemple n° 14 :

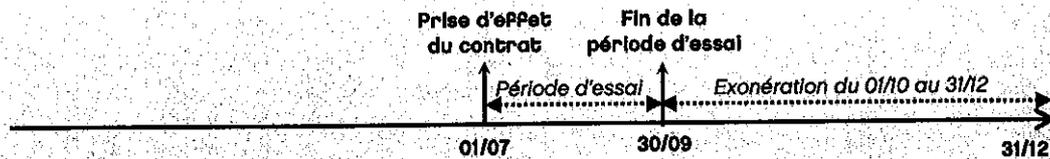
L'exonération court à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013, pour une durée de 3 mois :

- si l'employeur verse les rémunérations le mois M, l'exonération s'applique aux salaires perçus en septembre, octobre et novembre 2013 ;
- si l'employeur verse les rémunérations le mois M+1, l'exonération s'applique aux salaires perçus en octobre, novembre et décembre 2013 ;
- dans les deux cas, l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2013.

Toutefois, en cas de rupture du CDI (à l'initiative de l'employeur ou du salarié) avant expiration de la période d'exonération de trois ou quatre mois, l'exonération prend fin à la date de rupture du contrat.

*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 n° 15

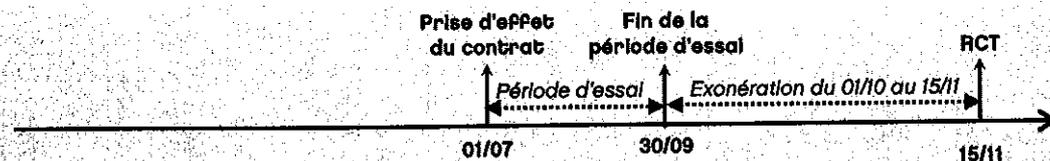


Un salarié est embauché en CDI dans une entreprise de plus de 50 salariés, avec une période d'essai de 3 mois.

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.

#### Exemple n° 16



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).

## SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

<b>AGS</b>	: Association pour la gestion du régime de Garantie des créances des Salariés
<b>Art.</b>	: Article
<b>BRC</b>	: Bordereau récapitulatif des cotisations
<b>C.</b>	: Code
<b>C. trav.</b>	: Code du travail
<b>C. sec. soc.</b>	: Code de la sécurité sociale
<b>Circ.</b>	: Circulaire
<b>CCVRP</b>	: Caisse de compensation des voyageurs représentants placiers
<b>CESU</b>	: Chèque emploi service universel
<b>CDD</b>	: Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	: Contrat à durée indéterminée
<b>CMSA</b>	: Caisse de mutualité sociale agricole
<b>CPS</b>	: Caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre et Miquelon
<b>FCT</b>	: Fin du contrat de travail
<b>GUSO</b>	: Guichet unique du spectacle occasionnel
<b>RCT</b>	: Rupture du contrat de travail
<b>RG</b>	: Règlement général
<b>Urssaf</b>	: Unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

## **Pièce jointe n° 2**

### **Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, art. 11 (J.O du 16 juin 2013)**

I. – L'article L. 5422-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

II. – Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité.

**Pièce jointe n° 3**

**Arrêté du 17 juillet 2013 portant agrément de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011**

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Arrêté du 17 juillet 2013 relatif à l'agrément de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011**

NOR : ETSD1315973A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 5422-12, L. 5422-20 à L. 5422-24 et L. 5424-20 ;

Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, son règlement général annexé et ses textes associés ;

Vu la demande d'agrément du 4 juin 2013 ;

Vu l'avis paru au *Journal officiel* le 20 juin 2013 ;

Vu l'avis rendu par le Conseil national de l'emploi du 27 juin 2013, et notamment les oppositions formulées par la CGT-FO et la CGT, puis l'avis rendu par le Conseil national de l'emploi du 11 juillet 2013 sur la base du rapport établi par le ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et publié au *Journal officiel* le 26 juillet 2013 ;

Considérant que la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment son article 11 relatif à la modulation des contributions, définit le cadre d'intervention des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage ;

Considérant qu'il y a lieu pour le ministre chargé de l'emploi, lorsqu'il procède à l'agrément d'un accord, de vérifier la compatibilité de cet accord avec les dispositions légales en vigueur ;

Considérant que l'article L. 5422-12 du code du travail prévoit que les accords relatifs à l'assurance chômage peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat d'une telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise et qu'une minoration se définit comme étant la réduction partielle ou totale d'une valeur ;

Considérant que l'avenant prévoit une exonération de la part patronale à l'assurance chômage pendant une durée de trois ou de quatre mois, selon la taille de l'entreprise, en cas d'embauche d'un jeune de moins de vingt-six ans en contrat à durée indéterminée et qu'en conséquence cette disposition, correspondant à une réduction de la seule part patronale des contributions et présentant par ailleurs un caractère temporaire, constitue bien une minoration ;

Considérant en outre que le fait que l'article L. 5422-12 du code du travail vise une majoration ou une minoration des taux de contribution ne signifie pas que cette majoration ou cette minoration doit porter concomitamment sur les parts patronale et salariale mais qu'elle peut porter sur l'une ou sur l'autre, ainsi également qu'elle pourrait porter sur les taux de droit commun ou sur les taux dérogatoires ;

Considérant par conséquent que les termes de l'avenant sont compatibles avec les dispositions de la loi ;

Considérant enfin qu'aucun élément ne permet de démontrer que les dispositions de l'avenant du 29 mai 2013 auraient à elles seules pour conséquence de dégrader l'équilibre financier du régime d'assurance chômage ;

Considérant qu'il ressort de ce qui précède que les dispositions de l'avenant du 29 mai 2013 précité sont par conséquent compatibles avec les dispositions légales susvisées,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés mentionnés à l'article L. 5422-13 du code du travail, les dispositions de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011, relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011, l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 qui introduit le principe de la modulation des contributions à la charge de l'employeur et en détermine les modalités de mise en œuvre.

**Art. 2.** – L'agrément des effets et des sanctions de l'avenant visé à l'article 1<sup>er</sup> est donné pour la durée de validité dudit accord.

**Art. 3.** – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 juillet 2013.

Pour le ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON

## ANNEXE

AVENANT DU 29 MAI 2013 MODIFIANT L'ARTICLE 3 DE LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE, L'ARTICLE 44 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 ET L'ARTICLE 60 DES ANNEXES VIII ET X AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011

Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;  
La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;  
L'Union professionnelle artisanale (UPA) ;

D'une part,

La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;  
La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;  
La Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) ;

D'autre part,

Vu l'article 4 de l'accord national interprofessionnel 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 ;

Vu les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et L. 5424-20 du code du travail ;

Vu la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé ;

Vu les annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage,  
conviennent de ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Il est inséré, après le deuxième alinéa du § 1 de l'article 3 de la convention du 6 mai 2011, les alinéas ci-après :

« La part de la contribution à la charge de l'employeur est majorée, pour les contrats à durée déterminée, en fonction de la durée du contrat et du motif de recours à ce type de contrat, sauf cas visés par le règlement général annexé.

Une exonération de la part de la contribution à la charge de l'employeur est accordée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée, dans les conditions prévues par le règlement général annexé. »

### Article 2

L'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage est rédigé comme suit :

#### « Article 44

§ 1. Le taux des contributions est fixé à 6,40 % et réparti à raison de 4 % à la charge des employeurs et de 2,40 % à la charge des salariés.

§ 2. Pour les contrats à durée déterminée, la part de la contribution à la charge de l'employeur est fixée comme suit :

7 % pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à un mois ;

5,5 % pour les contrats d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois ;

4,5 % pour les contrats visés à l'article L. 1242-2 (3<sup>o</sup>) du code du travail, excepté pour les emplois à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Pour l'application des taux susvisés, seule la durée initialement prévue au contrat, hors renouvellement, ou, à défaut, la durée minimale est prise en compte. La durée du contrat s'apprécie de date à date.

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 ;
- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- pour les contrats de travail conclus avec des employés de maison visés aux articles L. 7221-1 et suivants du code du travail.

§ 3. Une exonération de la part patronale des contributions est accordée à l'employeur en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 26 ans, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai. La condition d'âge s'apprécie à la date de prise d'effet du contrat de travail.

L'employeur est exonéré du paiement de la part de la contribution à sa charge pendant trois mois dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cette exonération est portée à quatre mois dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette exonération s'applique, à la demande de l'employeur, le premier jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai, dès lors qu'est constatée la présence du salarié à l'effectif de l'entreprise à cette date. »

### Article 3

Sans préjudice de la renégociation des annexes ci-après, dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage d'ici à la fin 2013, l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage est modifié comme suit :

#### « Article 60

§ 1. Le financement de l'allocation visée par la présente annexe est constitué de deux taux de contributions.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage est fixé à :

5,40 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et de 1,90 % à la charge des salariés.

Le taux des contributions destinées au financement de l'indemnisation résultant de l'application de règles dérogatoires et spécifiques fixées par la présente annexe est fixé à :

5,40 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des employeurs et de 1,90 % à la charge des salariés.

§ 2. Par dérogation, la part de la contribution à la charge de l'employeur destinée au financement de l'indemnisation résultant de l'application des règles de droit commun de l'assurance chômage, visée au précédent paragraphe, est fixée comme suit :

6,5 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un mois ;

5 % pour les contrats de travail à durée déterminée d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à 3 mois ;

4 % pour les contrats de travail à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail, excepté pour les emplois à caractère saisonnier, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

Pour l'application des taux susvisés, seule la durée initialement prévue au contrat ou, à défaut, la durée minimale, hors renouvellement, est prise en compte. La durée du contrat s'apprécie de date à date.

§ 3. La part de la contribution à la charge de l'employeur demeure fixée à 3,50 % :

- dès lors que le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée ;

- pour tous les contrats de travail temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail et les contrats de travail à durée déterminée visés aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail. »

### Article 4

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Il s'applique aux contrats de travail à durée déterminée et indéterminée prenant effet à compter de cette date, quelle que soit la date de leur signature.

### Article 5

Le présent avenant est déposé à la direction générale du travail de Paris.

Fait à Paris, le 29 mai 2013.

En trois exemplaires originaux.

MEDEF.

CGPME.

UPA.

CFDT.

CFTC.

CFE-CGC.

RAPPORT RELATIF À L'AGRÈMENT DE L'AVENANT DU 29 MAI 2013 MODIFIANT L'ARTICLE 3 DE LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 RELATIVE À L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE, L'ARTICLE 44 DU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011 ET L'ARTICLE 60 DES ANNEXES VIII ET X AU RÈGLEMENT GÉNÉRAL ANNEXÉ À LA CONVENTION DU 6 MAI 2011

L'article L. 5422-20 du code du travail dispose que les mesures d'application relatives à l'assurance chômage « font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés ».

Ces accords sont agréés par le ministre chargé de l'emploi, ce qui a pour effet de les rendre obligatoires pour les employeurs et les salariés relevant de l'assurance chômage. L'article L. 5422-22 du même code indique également que « pour pouvoir être agréés, les accords...ne doivent comporter aucune stipulation incompatible avec les dispositions légales en vigueur ».

Le pouvoir d'appréciation du ministre, comme le précise le Conseil d'Etat (arrêt du 11 juillet 2001), réside dans la possibilité de s'opposer à l'agrément sollicité, pour des motifs d'intérêt général tirés notamment de la nécessité de garantir l'équilibre financier du régime ou de la protection des droits des travailleurs privés d'emploi.

Le ministre chargé de l'emploi a été saisi le 17 juin 2013 d'une demande d'agrément de l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011, l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011.

Ce texte a été signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, d'une part, et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, d'autre part. Lors de la séance du Conseil national de l'emploi du 27 juin 2013, deux organisations syndicales, la CGT-FO et la CGT, ont souhaité exprimer leur opposition à l'avenant relatif à la modulation des contributions d'assurance chômage, réaffirmant leur opposition à certaines dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels.

En application de l'article R. 5422-17 du code du travail, le Conseil national de l'emploi fait l'objet d'une nouvelle consultation le 11 juillet 2013, sur la base du présent rapport.

*I. – Principales évolutions apportées  
par l'avenant du 29 mai 2013*

L'avenant du 29 mai 2013 modifie les textes conventionnels relatifs à l'assurance chômage afin d'intégrer le principe de la modulation des contributions et d'en préciser les modalités de mise en œuvre.

Il traduit ainsi la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et transcrite dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, de réduire la précarité et de favoriser l'embauche en CDI.

Il prévoit ainsi, d'une part, une majoration des contributions patronales pour les contrats à durée déterminée en fonction de leur durée et du motif de recours à ce type de contrat et, d'autre part, le principe de l'exonération des contributions au titre de l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI.

La majoration correspond à :

3 points pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois (passage à 7 % ou 6,5 % s'agissant des bénéficiaires des annexes VIII et X) ;

1,5 point pour les CDD d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois (passage à 5,5 % ou 5 % pour les contrats des bénéficiaires des annexes VIII et X).

0,5 point pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois (passage à 4,5 % ou 4 % pour les contrats des bénéficiaires des annexes VIII et X).

Elle ne s'applique pas :

- aux CDD de remplacement ;
- aux contrats de travail saisonniers ;
- aux contrats de travail temporaire conclus par des entreprises de travail temporaire ;
- aux contrats conclus avec des employés de maison ;
- lorsque le salarié est embauché en CDI à l'issue d'un CDD.

L'avenant prévoit en outre, afin d'inciter les employeurs à embaucher en CDI, une exonération de la contribution de l'employeur à l'assurance chômage pendant quatre 4 mois en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (dès lors que le CDI se poursuit au-delà de la période d'essai) et pendant trois mois dans les entreprises de 50 salariés et plus.

*II. – Impact socio-économique de l'avenant du 29 mai 2013*

Concernant l'incitation à l'embauche en CDI ou en CDD de plus de trois mois par la modulation des contributions d'assurance chômage :

Le recours aux formes précaires d'emploi s'est considérablement développé ces dernières décennies, offrant certainement plus de souplesse aux entreprises mais entraînant concomitamment une plus grande précarité pour les salariés.

Entre 2000 et 2010, le nombre total de déclarations d'embauche, hors intérim, a progressé de 42 %. Cette hausse est tirée par la forte croissance des contrats de moins d'un mois (+ 88 %) et notamment celle des CDD de moins d'une semaine (+ 120 %). *A contrario*, les embauches de plus d'un mois (CDD et CDI) diminuent de 1,7 % sur dix ans.

La forte augmentation des embauches en CDD de moins d'un mois s'observe principalement dans le tertiaire, et plus particulièrement dans les secteurs autorisés par la loi à conclure des contrats « d'usage », qui bénéficient d'un régime dérogatoire (ni durée maximale, ni délai de carence, ni indemnité de précarité).

Ainsi depuis 2000, la part des CDI dans les embauches est passée de 30 à 20 %. Ce phénomène est particulièrement sensible chez les jeunes actifs : moins d'un jeune en emploi sur deux occupe un CDI en 2010 contre plus de trois sur quatre en 1982.

Face à ce constat, la feuille de route de la grande conférence sociale de juillet 2012 indiquait que la négociation à venir comporterait « un volet ayant trait à la lutte contre la précarité excessive du marché du travail (contrats précaires, temps partiel voire très partiel subi...) ainsi qu'à la prise en charge par le service public de l'emploi des publics concernés » et que, « dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage, les partenaires sociaux tiendront compte à la fois de la situation financière du régime, du marché du travail dégradé et des évolutions induites par les négociations précédemment évoquées, en particulier en vue de la modulation des cotisations ».

Par suite, le document d'orientation de septembre 2013 « pour une meilleure sécurisation de l'emploi » invitait les partenaires sociaux à « trouver des leviers pour que le CDI demeure ou redevienne la forme normale d'embauche, notamment en prenant en considération les coûts induits par les différentes formes de contrat, et en tirant les conséquences sur la modulation des taux de cotisation, qui aura ensuite vocation à être déclinée dans la convention d'assurance chômage. »

La négociation à laquelle a participé de bout en bout l'ensemble des partenaires sociaux s'est conclue par un accord national interprofessionnel le 11 janvier 2013 qui reprend notamment le principe d'une modulation des contributions d'assurance chômage figurant dans le document d'orientation. L'article 4 de l'ANI prévoit qu'un avenant à la convention d'assurance chômage, entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013, fixera les modalités de mise en œuvre de la modulation selon les conditions déterminées précisément par l'article 4 de l'ANI.

Conformément aux engagements du Président de la République, l'article 11 de la loi du 14 juin 2013 retranscrit fidèlement l'ANI. Cette loi permettra de faciliter le maintien de l'emploi et les créations d'emplois, de faire reculer la précarité et d'ouvrir des droits nouveaux aux salariés. La majoration des contrats courts vise plus particulièrement à favoriser le recours aux CDI et à des CDD plus longs afin de lutter contre la précarité.

Compte tenu de l'augmentation de la part des embauches en CDD ces dix dernières années, le rôle de l'assurance chômage devient crucial pour agir sur le comportement de recrutement des employeurs. A cet égard, l'avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance chômage relatif à la modulation des contributions qui décline l'article 11 de la loi du 14 juin 2013 constitue un réel progrès : l'instauration d'un taux majoré pour les CDD de courte durée et d'une exonération de contribution pour l'embauche d'un jeune en CDI rendra plus incitative l'embauche en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à trois mois.

Concernant le maintien du taux de droit commun pour les contrats de travail temporaire et les contrats saisonniers :

S'agissant des contrats de travail temporaire, l'ANI prévoit que les partenaires sociaux négocieront un accord de branche permettant de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires ont convenu de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

S'agissant des contrats saisonniers, l'ANI prévoit le maintien à 4 % du taux de la contribution patronale. En effet, certains types de CDD sont nécessaires au fonctionnement d'entreprises et de secteurs d'activité qui n'ont pas d'autre alternative que de recourir à des contrats courts. Il serait donc préjudiciable pour l'emploi de surtaxer ces contrats.

Tel est notamment le cas des recours aux CDD dans les secteurs d'activité faisant appel à une main d'œuvre saisonnière.

Il en va de même pour les cas de recours au CDD destinés à remplacer un salarié ou un chef d'entreprise absent. La durée de ces contrats étant en fait liée à la durée d'absence du salarié remplacé, la majoration de la contribution patronale pour ces contrats serait sans effet dès lors que l'employeur ne choisit pas la durée du remplacement.

Concernant l'application de la majoration aux annexes VIII et X :

La lutte contre la précarité excessive des salariés doit s'exercer également dans le secteur du spectacle.

La majoration des contributions est ainsi applicable aux employeurs recrutant leurs salariés en CDD (en cas d'accroissement d'activité) ou en CDDU, d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Elle ne pèse donc pas sur les allocataires des annexes VIII et X mais sur leurs anciens employeurs qui ont, dans la pratique, majoritairement recours à des CDDU.

Concernant l'impact financier du dispositif de modulation des contributions sur l'équilibre financier du régime :

S'agissant de la majoration de la part employeur de la contribution d'assurance chômage, la recette attendue peut être estimée de 150 à 200 millions d'euros par an.

S'agissant de l'exonération de la contribution patronale à l'assurance chômage (4 points) pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI pendant leurs trois ou quatre premiers mois (en fonction de la taille de l'entreprise) du contrat, elle représenterait un coût comparable compris entre 150 à 200 M€.

Au total, la majoration des contributions au titre des CDD courts et l'exonération de contributions lors de l'embauche d'un jeune en CDI devraient s'équilibrer. L'impact sur le solde financier de l'assurance chômage devrait donc être globalement neutre.

Ces évaluations, réalisées en amont de la mise en œuvre du dispositif de modulation restent nécessairement fragiles en raison notamment de leur sensibilité à la conjoncture. Elles devront en conséquence, être revues et ajustées au vue de leurs effets sur l'emploi précaire et ce sur une période suffisamment longue.

C'est d'ailleurs ce que prévoit l'article 11 de la loi du 14 juin 2013 selon lequel « avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des effets sur la diminution des emplois précaires de la mise en œuvre de la modulation des taux de contribution à l'assurance chômage, afin de permettre, le cas échéant, une amélioration de son efficacité. ».

### III. – Régularité de la négociation et conformité à la loi des dispositions conventionnelles

Concernant la négociation de l'avenant au sein du groupe paritaire politique :

L'ensemble des organisations syndicales et patronales a été régulièrement convié à la négociation de l'avenant du 29 mai 2013, peu importe que cette négociation se soit déroulée dans le cadre du groupe paritaire politique institué par l'ANI du 25 mars 2011.

Concernant la conformité de l'avenant à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi :

L'article L. 5422-12 du code du travail (art. 6 de la loi du 14 juin 2013) prévoit : « Les accords prévus à l'article L. 5422-20 peuvent majorer ou minorer les taux des contributions en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à ce type de contrat, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise. »

La formulation de cet article permet de respecter la compétence des partenaires sociaux qui ont la possibilité de moduler les contributions d'assurance chômage en fonction des critères fixés par la loi.

Les stipulations de l'avenant du 29 mai qui prévoit la majoration de la seule part patronale des contributions d'assurance chômage ne sont donc pas contraires aux dispositions à l'article L. 5422-12 du code du travail.

De même, les clauses de l'avenant relatives à l'exonération de contributions pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI pendant leurs trois ou quatre mois du contrat sont conformes aux dispositions de l'article susmentionné.

L'avenant prévoit en effet une exonération à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ce qui correspond à une baisse des contributions, dans ce cas de figure.

Ainsi, les partenaires sociaux peuvent, conformément à l'article L. 5422-12 du code du travail, mettre en place une exonération des contributions patronales qui constitue une contribution nulle c'est-à-dire une forme de minoration.

\*  
\* .\*

En conclusion, il n'existe aucun élément de nature à mettre en cause la compatibilité de l'avenant avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur à la date de son agrément.

C'est pourquoi l'avenant du 29 mai 2013 modifiant l'article 3 de la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage, l'article 44 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 et l'article 60 des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 sera agréé par le ministre chargé de l'emploi, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013, date d'entrée en vigueur prévu par le texte conventionnel.