

L'assurance chômage et l'AGS

Les cotisations d'assurance chômage et la contribution [AGS](#) (régime de garantie des salaires) sont recouvrées, pour le compte du régime d'assurance chômage, par les [Urssaf](#) et les [CGSS](#).

Pôle emploi reste l'interlocuteur de l'employeur pour :

- accompagner les recrutements ;
- mobiliser les mesures d'aide à l'emploi qui facilitent l'embauche et la formation ;
- obtenir l'attestation d'emploi à remettre au salarié en cas de rupture ou fin de contrat de travail...

Exceptions au recouvrement par l'Urssaf

Les cotisations d'assurance chômage et la contribution AGS sont à déclarer auprès de [Pôle emploi](#) pour les intermittents du spectacle, les salariés expatriés et pour les contributions dues au titre du contrat de sécurisation professionnelle.

Le recouvrement des cotisations d'assurance chômage et contribution d'AGS est assuré :

- par les caisses de mutualité sociale agricole ([MSA](#)), pour les salariés relevant du secteur agricole ;
- par la caisse de prévoyance sociale, pour les employeurs situés à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- par la caisse de compensation des services sociaux ([CCSS](#)) pour les employeurs situés à Monaco.

Les employeurs concernés

Tout employeur de droit privé établi :

- en France métropolitaine ;
- dans un département d'Outre-mer (Réunion, Martinique, Guadeloupe, Guyane, Mayotte) ;
- ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin,

est tenu d'assurer ses salariés titulaires d'un contrat de travail contre :

- le risque de privation involontaire d'emploi et ;
- le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;

y compris pour l'ensemble de leurs salariés détachés à l'étranger ou expatriés.

Les employeurs du secteur public

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

Ils peuvent opter pour l'auto assurance. Les employeurs publics assurent eux-mêmes la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de leurs agents. Ils ne sont pas affiliés à l'assurance chômage. Ils n'y contribuent pas.

Pour les employeurs publics qui ne souhaitent pas gérer eux-mêmes le risque chômage, différentes options sont possibles.

- **La convention de gestion :**
l'employeur assure lui-même la charge financière du risque mais confie la gestion administrative de l'indemnisation de la privation d'emploi à Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic.
- **L'adhésion révoicable (pour 6 ans reconductibles) ou irrévocable :**
l'employeur adhère au régime d'assurance chômage pour ses agents non titulaires ou non statutaires et y contribue au même titre qu'un employeur de droit privé.
L'adhésion irrévocable doit faire l'objet d'une demande de l'employeur.
Dans le cadre de l'adhésion révoicable (conclue pour 6 ans reconductibles), un contrat d'adhésion est établi.
Ce contrat doit être signé entre l'employeur et l'Urssaf, pour le compte de l'Unédic. Pour en savoir plus sur la procédure d'adhésion, [consultez la lettre circulaire AcoSS n° 2012-000063](#) du 24 mai 2012.
- **L'adhésion spécifique pour certaines catégories de salariés :**
elle permet aux employeurs publics d'assurer leurs apprentis contre le risque d'assurance chômage.

Les salariés concernés

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail et exerçant leur activité dans un lien de subordination sont affiliés à l'assurance chômage.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, les rémunérations des salariés âgés de 65 ans et plus donnent lieu au versement des contributions d'assurance chômage, y compris lorsque ces rémunérations se rapportent à une période d'emploi antérieure à cette date (hors département de Mayotte qui bénéficie d'un régime spécifique).

L'affiliation des salariés au régime d'assurance chômage et de garantie des salaires est réalisée lorsque l'employeur accomplit la [déclaration préalable à l'embauche \(DPAE\)](#).

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

Les salariés exclus

Certaines catégories de personnes n'étant pas titulaires d'un contrat de travail ne sont pas assujetties à l'assurance chômage et au régime de garantie des salaires :

- les accueillants familiaux ;

- les vendeurs colporteurs de presse ;
- les salariés détachés d'une société étrangère dont un établissement est situé en France.

Les salariés détachés ou expatriés

L'employeur assure contre le risque de privation d'emploi tout salarié, y compris les salariés détachés à l'étranger ainsi que les travailleurs salariés français expatriés.

L'affiliation est obligatoire pour les salariés exerçant leur activité à l'étranger, hors Etats membres de l'Union européenne (UE), de l'Espace Economique Européen (EEE) et de la Suisse, et dont l'employeur relève du champ d'application territorial de l'assurance chômage (peu importe la nationalité du salarié).

Les employeurs non compris dans le champ d'application territorial du régime mais dont la nature juridique leur permettrait, en France, d'être assujettis au régime d'assurance chômage, peuvent faire participer à ce régime les salariés expatriés qu'ils occupent.

Les mandataires sociaux

Les mandataires sociaux, bien qu'affiliés au régime général de la [Sécurité sociale](#) en tant que salariés assimilés, sont exclus du champ de l'assurance chômage et du régime de garantie des salaires ([AGS](#)), excepté s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, seul un examen de la situation réelle du mandataire permet de déterminer s'il relève ou non du régime d'assurance chômage ou de l'AGS.

C'est le Pôle emploi qui examine les demandes de renseignements, formulées par ou pour le compte des dirigeants et mandataires sociaux.

Les taux

Les cotisations sont calculées en appliquant des taux selon les tranches de rémunération et répartis entre employeurs et salariés.

Pour l'assurance chômage :

- 4,05 % à la charge de l'employeur.
La cotisation salariale de 0,95 % est supprimée à compter du 1^{er} octobre 2018.

Bon à savoir

La contribution patronale d'assurance chômage est fixée à 4,55 % pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels, excepté pour les emplois à caractère saisonnier. Cette majoration s'applique aux périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2020

Pour l'AGS :

- 0,15 %, à la charge exclusive de l'employeur depuis le 1^{er} juillet 2017 (contre 0,20 % précédemment).

La base de calcul

La base de calcul des contributions d'assurance chômage et de la cotisation [AGS](#) est identique à celle des cotisations de [Sécurité sociale](#), sous quelques réserves :

- les contributions d'assurance chômage et la cotisation AGS ne sont pas dues sur les rémunérations dépassant 4 fois le [plafond](#) de la Sécurité sociale ;
- les assiettes forfaitaires ne sont pas applicables sauf pour les apprentis et les dockers ;
- la déduction forfaitaire spécifique de 30 % pour frais professionnels, dont bénéficient les journalistes en matière de Sécurité sociale, n'est pas appliquée pour le calcul des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS.

Les cotisations chômage et contributions AGS sont dues sur les rémunérations des personnes de 65 ans et plus versées après le 1^{er} juillet 2014.

La base retenue pour la contribution chômage et AGS est celle des rémunérations réelles (alors qu'elle est forfaitaire concernant les cotisations de Sécurité sociale) pour :

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

Les déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels s'appliquent, sauf celles des journalistes.

Les modalités déclaratives

La contribution d'assurance chômage est à déclarer au moyen du code type de personnel ([CTP](#)) 772 « Contributions assurance chômage » : 4,05 % au 1^{er} octobre 2018 (5 % antérieurement).

Pour les apprentis, trois codes types de personnel sont prévus.

- CTP 423 « Contributions assurance chômage apprentis loi de 87 » : 4,05 % ;
- CTP 429 « Contributions assurance chômage apprentis public » : 0 % * ;
- CTP 455 « Contributions assurance chômage apprentis loi de 79 » : 0 % *.

** aucune contribution d'assurance chômage n'est à la charge de l'employeur. Toutefois la rémunération forfaitaire des apprentis doit être renseignée pour permettre l'enregistrement de leurs droits.*

La cotisation [AGS](#) à taux plein est à déclarer au moyen du code type de personnel CTP 937 « [Cotisations](#) AGS cas général » : 0,15 %.

Le cas des entreprises de travail temporaire

Le taux de la cotisation [AGS](#) est fixé à 0,03 % pour les entreprises de travail temporaire au titre de leurs salariés intérimaires.

La cotisation AGS à taux réduit est à déclarer au moyen du code type de personnel 496 « [Cotisations](#) AGS [ETT](#) intérimaires » : 0,03 %.

Concernant la contribution d'assurance chômage, le taux est celui de droit commun (4,05 %).

Attention : la taxe forfaitaire de 10 € sur les [CDD](#) d'usage est supprimée à compter du 1^{er} juillet 2020. Cette suppression résulte de la [loi de finance rectificative pour 2020 n° 2020-935 du 30 juillet 2020](#).

La taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

A compter du 1^{er} janvier 2020, pour chaque contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU) conclu par un employeur, celui-ci doit s'acquitter d'une taxe forfaitaire d'un montant de 10 €.

Employeurs concernés

Le CDDU (ou également appelé contrat d'extra) peut être utilisé pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au [CDI](#) en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois. Les secteurs d'activités concernés par le CDDU sont limitativement énumérés [par le code du travail](#).

Employeurs exclus

Cette taxe n'est pas due pour les CDDU suivants :

- ceux conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- ceux conclus avec les ouvriers dockers occasionnels (voir cas particulier) ;
- ceux conclus par les associations intermédiaires pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ;
- ceux conclus dans les secteurs pour lesquels une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoit, de façon cumulative :
 - une durée minimale applicable au CDDU ;
 - les conditions permettant au salarié de se voir proposer un CDI ;

Les secteurs d'activité couverts par des stipulations encadrant le recours aux contrats à durée déterminée d'usage et donc exemptés par la taxe forfaitaire sur les CDDU sont les suivants :

- secteur du déménagement pour les CDDU conclus au 1^{er} janvier 2020 ;
- secteurs de l'animation commerciale et de l'optimisation de linéaires pour les CDDU conclus au 1^{er} février 2020.

Modalités de déclaration et de paiement

La taxe est recouvrée par l'[Urssaf](#) et la [CGSS](#). Elle est due à la date de conclusion du contrat et acquittée lors de la prochaine échéance de paiement des cotisations et contributions sociales.

Ainsi dans le cas d'un CDDU conclu au 1^{er} janvier 2020, la taxe forfaitaire doit être déclarée le 5 ou le 15 février 2020.

Cette taxe doit être déclarée en [DSN](#) avec le code type de personnel ([CTP](#)) 771.

L'employeur doit indiquer le montant total de la taxe correspondant à l'ensemble des CDDU conclus sur la période déclarée.

Exemple : pour un employeur ayant conclu 3 CDDU au cours du mois de janvier 2020 : le montant total de la taxe est de 30 €, à déclarer via le CTP 771 à l'échéance du 5 ou du 15 février 2020.

En 2020, la taxe forfaitaire doit être déclarée à maille individuelle via la valeur de réserve « 908 - Potentielle nouvelle cotisation A » intégrée dans un bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 » lié au bloc « Base assujettie – S21.G00.78 » de code « 07 - [Assiette](#) des contributions d'assurance chômage ». Ces modalités seront reprises dans une fiche consigne à paraître sur le site [dsn-info.fr](#).

La taxe forfaitaire due sur les CDDU conclus avec des salariés expatriés est recouvrée par Pôle emploi.

Cas particuliers - ouvriers dockers occasionnels en CDDU

Par dérogation au taux en vigueur (4,05 %), la contribution patronale d'assurance chômage est fixée à 4,55 % pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels, excepté pour les emplois à caractère saisonnier.

Le cas échéant, le CTP 293 au taux de 0,5 % doit être utilisé en complément du CTP 772 (4,05 %).

La contribution patronale d'assurance chômage reste fixée à 4,05 % :

- si le salarié est embauché par l'employeur en CDI à l'issue du [CDD](#) ; le cas échéant, la régularisation des montants déclarés via le CTP 293 doit être effectuée via le CTP 353 ;
- si le contrat conclu est un contrat de travail temporaire ;
- pour les CDD conclus pour l'un des motifs suivants :
 - remplacement d'un salarié absent ;
 - accroissement temporaire d'activité de l'entreprise ;
 - remplacement d'un chef d'entreprise, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société libérale.

Modulation de la contribution patronale d'assurance chômage : bonus-malus

Guide du déclarant

Pour accompagner les entreprises éligibles au dispositif bonus-malus de l'assurance chômage, [un guide du déclarant est disponible](#). Il contient des informations sur l'assujettissement, le calcul du taux modulé, le calendrier ou encore les modalités déclaratives en [DSN](#).

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, la modulation du taux de la contribution patronale d'assurance chômage dite « bonus-malus » est rétablie afin de limiter le recours excessif aux contrats courts.

Le dispositif est cependant aménagé pour tenir compte de la crise sanitaire et de la décision du conseil d'Etat du 25 novembre 2020 qui avait annulé des dispositions du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019.

Ce bonus-malus consiste à moduler le taux de la contribution patronale d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées. Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim donnant lieu à inscription à Pôle emploi (hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation), rapporté à l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un [plafond](#) (5,05 %).

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

Les secteurs concernés sont les suivants :

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- transports et entreposage ;
- hébergement et restauration ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Pour tenir compte des conséquences de la crise sanitaire, les employeurs les plus touchés par la crise seront exclus du bonus-malus, c'est-à-dire les entreprises relevant du secteur S1 comme l'hôtellerie-restauration ou le transport aérien de passagers.

La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2022. Elle sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.

Le taux de contribution modulé sera notifié aux entreprises en août 2022.

Taux applicables sous la convention du 14 avril 2017

La convention relative à l'assurance chômage du 14 avril 2017 apportait des modifications aux contributions patronales d'assurance chômage.

Le texte prévoyait notamment :

La contribution exceptionnelle temporaire jusqu'au 30 septembre 2020

Cette contribution était fixé à un taux de 0,05 % et était due :

- par tous les employeurs : employeurs du régime général, employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage, particuliers employeurs ;
- au titre de tous les contrats de travail [CDD](#), [CDI](#), contrats d'apprentissage...

Elle venait s'ajouter au taux de la contribution patronale d'assurance chômage et suivait les mêmes règles que cette dernière : assiette, [plafond](#)...

En conséquence le taux de la contribution patronale d'assurance chômage était porté à 4,05 % (contre 4 %).

Etaient concernées par ce nouveau taux les rémunérations versées à compter du 1^{er} octobre 2017.

Attention : la contribution exceptionnelle était initialement due jusqu'au 30 septembre 2020. Toutefois, le [décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage](#) prévoit le nouveau règlement d'assurance chômage applicable à compter du 1^{er} novembre 2019 jusqu'au 1^{er} novembre 2022.

Il fixe le taux de la cotisation assurance chômage à 4,05 % pour les périodes d'emploi à compter du 1^{er} novembre 2019.

La contribution salariale d'assurance chômage passe à 0,95 % au 1^{er} janvier 2018 puis supprimée au 1^{er} octobre 2018.

Suppression de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité

La majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité est supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} octobre 2017.

Suppression de l'exonération temporaire de la contribution patronale d'assurance chômage en cas d'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans

Cette exonération est supprimée à compter du 1^{er} octobre 2017.

Toutefois, les exonérations en cours avant cette date continuent de s'appliquer jusqu'à leur terme lorsque toutes les conditions prévues pour en bénéficier sont remplies et notamment lorsque la période d'essai du salarié est confirmée au plus tard le 30 septembre 2017.