

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Majoration des cotisations patronales des CDD de courte durée : l'UNEDIC précise les employeurs et les contrats concernés

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés au nouveau régime des cotisations patronales, en vigueur depuis le 1er juillet 2013, et pour lequel l'UNEDIC apporte des précisions utiles. [Champ ...](#)

Sommaire

- Champ d'application de la majoration
- Employeurs concernés par la majoration
- Employeurs exclus de la majoration
- Les contrats de travail concernés par la majoration
- Les contrats de travail exclus du régime de majoration
- Références

Nous poursuivons notre série d'articles consacrés au nouveau régime des cotisations patronales, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2013, et pour lequel l'UNEDIC apporte des précisions utiles.

Champ d'application de la majoration

Le nouveau dispositif introduisant une majoration des cotisations patronales d'assurance chômage s'applique aux employeurs situés :

- Sur le territoire métropolitain ;
- Dans les départements d'outre-mer et collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, à l'exception de ceux situés 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).

Les nouvelles dispositions 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.

Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

Employeurs concernés par la majoration

La circulaire UNEDIC du 29 juillet 2013, confirme que la majoration s'applique aux employeurs :

- Du secteur privé relevant du régime général, y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tels que le CEA ou le TESE ;
- D'intermittents du spectacle (Annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011) ;
- De salariés détachés et expatriés (Annexe IX au règlement général) ;
- 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.

Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

Employeurs exclus de la majoration

Sont exclus du dispositif de majoration :

- Les particuliers employeurs (y compris ceux qui ont adhéré à un dispositif de simplification tel que le CESU, Pajemploi ou le GUSO) ;
- Les employeurs du secteur public en auto-assurance ou ayant conclu une convention de gestion avec Pôle emploi.

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

Extrait de la circulaire UNEDIC

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).

Les contrats de travail concernés par la majoration

Ne sont concernés par la majoration des cotisations patronales que 2 types de contrats CDD conclus :

- Pour pallier un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour les CDD d'usage.

Extrait de la circulaire UNEDIC

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 »).

CDD pour accroissement temporaire d'activité

Les CDD pour pallier l'accroissement temporaire d'activité sont visés par l'article L 1242-2, 2° du code du travail.

Ils concernent notamment les situations suivantes :

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

Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

Les CDD d'usage

Les CDD d'usage sont pour leur part visés par l'article L 1242-2, 3° du code du travail.

Ils concernent des secteurs d'activités définis par l'article D 1242-1 du code du travail.

Précision importante, la liste donnée par l'article D 1242-1 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.

Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

Les contrats de travail exclus du régime de majoration

En toute logique, les contrats conclus hors des 2 motifs de recours précités sont exclus du régime de majoration.

La circulaire UNEDIC précisent toutefois que sont ainsi exclus :

- Les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié, notamment en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ;
- Les CDD correspondant aux emplois à caractère saisonnier ;
- Les 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 ;
- Les 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 ;
- Les CDD conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- Les CDD par lesquels l'employeur s'engage à assurer, dans certaines conditions, un complément de formation professionnelle au salarié ;
- Les contrats d'intérim conclus avec une entreprise de travail temporaire ;

- Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation ;
- Les CUI.

Extrait de la circulaire UNEDIC

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).

Références

CIRCULAIRE UNEDIC N° 2013-17 DU 29 JUILLET 2013

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

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

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

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES