

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Comment appliquer la nouvelle exonération temporaire de cotisations chômage ?

En cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, les employeurs peuvent bénéficier (quel que soit l'effectif de l'entreprise) d'une exonération temporaire des cotisations patronales d'assurance chômage. L'UNEDIC apporte ...

## Sommaire

- Application de l'exonération
- Application sur le bordereau de déclaration
- Délai de 3 ans
- En l'absence de période d'essai
- Durée exonération
- Effectif à retenir en cas de début d'activité en cours d'année : 3 mois par défaut
- Ni suspension, ni interruption
- Terme de la période d'exonération : 3 ou 4 mois
- Terme de la période d'exonération en cas de rupture du CDI
- Rémunérations concernées
- Date versement rémunérations concernées
- Références

En cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, les employeurs peuvent bénéficier (quel que soit l'effectif de l'entreprise) d'une exonération temporaire des cotisations patronales d'assurance chômage.

L'UNEDIC apporte des précisions utiles à ce sujet, dans une circulaire du 29 juillet 2013.

## Application de l'exonération

Elle s'applique à la demande de l'employeur, sans autorisation préalable, 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'application de l'exonération s'effectue auprès de chaque organisme chargé du recouvrement des contributions, selon les modalités propres à cet organisme.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

#### 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.

## Application sur le bordereau de déclaration

L'employeur qui estime pouvoir bénéficier de l'exonération temporaire, le déclare spontanément sur son bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) au moyen du code type de personnel adéquat (nota : code CTP 343 pas encore disponible selon les informations transmises par l'URSSAF en date du 20/06/2013).

### Extrait de la publication URSSAF du 20/06/2013

Aucune démarche n'est à effectuer pour bénéficier de cette exonération. Toutefois elle doit figurer sur votre déclaration Urssaf sur une ligne dédiée (CTP non encore disponible) en indiquant l'effectif concerné.

## Délai de 3 ans

L'employeur qui n'a pas fait valoir à la fin de la période d'essai, l'exonération à laquelle il pouvait prétendre, dispose d'un délai de trois ans à compter de la date à laquelle les contributions versées ont été acquittées, pour en demander le remboursement.

### Article L243-6

Modifié par LOI n°2010-1594 du 20 décembre 2010 - art. 42

La demande de remboursement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales indûment versées se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle lesdites cotisations ont été acquittées.

Lorsque l'obligation de remboursement desdites cotisations naît d'une décision juridictionnelle qui révèle la non-conformité de la règle de droit dont il a été fait application à une règle de droit supérieure, la demande de remboursement ne peut porter que sur la période postérieure au 1er janvier de la troisième année précédant celle où la décision révélant la non-conformité est intervenue.

En cas de remboursement, les organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales sont en droit de demander le reversement des prestations servies à l'assuré ; ladite demande doit être faite dans un délai maximum de deux ans à compter du remboursement desdites cotisations.

Toutefois, lorsque la demande de remboursement des cotisations indûment versées n'a pas été formulée dans le délai de trois ans prévu au premier alinéa ci-dessus, le bénéficiaire des prestations servies ainsi que les droits à l'assurance vieillesse restent acquis à l'assuré, sauf cas de fraude ou de fausse déclaration.

Les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 effectuent le remboursement des cotisations indues dans un délai de quatre mois à compter de la demande mentionnée au premier alinéa.

## En l'absence de période d'essai

En l'absence de période d'essai, 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.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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 1er jour du mois civil suivant le 1er jour d'exécution du CDI.

## Durée exonération

L'exonération temporaire est applicable pendant une période de :

- 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 TR 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.

Nous reproduisons l'exemple concret proposé par l'Unédic :

- Un CDI débute le 1<sup>er</sup> décembre 2013 ;
- La fin de la période d'essai est fixée le 28 février 2014 ;
- L'exonération temporaire débute le 1<sup>er</sup> mars 2014 ;
- L'effectif retenu est celui déclaré au 31 décembre 2013.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

#### 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 1er jour d'exécution est le 1er décembre 2013, avec une fin de période d'essai le 28 février 2014 :

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

## Effectif à retenir en cas de début d'activité en cours d'année : 3 mois par défaut

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.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

## Ni suspension, ni interruption

La 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.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

## Terme de la période d'exonération : 3 ou 4 mois

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.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

## Terme de la période d'exonération en cas de rupture du CDI

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.

Si le salarié est dans l'obligation d'exécuter un préavis, l'exonération s'appliquera alors jusqu'au terme de l'exécution du préavis (dans la limite des 3 ou 4 mois).

En cas de dispense du préavis, l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi allant jusqu'au dernier jour payé à l'intéressé.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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.

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.

## Rémunérations concernées

L'exonération s'applique aux rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de la date d'effet de l'exonération, c'est-à-dire :

- Au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel la période d'essai a pris fin ;
- Au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le 1<sup>er</sup> jour d'exécution du CDI, en l'absence de période d'essai.

### Extrait de la circulaire UNEDIC

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 1er 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 1er jour du mois civil suivant le 1er jour d'exécution du CDI) pendant une durée de trois ou quatre mois civils.

## Date versement rémunérations concernées

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 concret numéro 1 :

- La période d'exonération débute le 1<sup>er</sup> septembre 2013 ;
- Elle est fixée à 3 mois ;
- L'employeur verse les rémunérations le mois M ;
- L'exonération s'applique aux salaires perçus en septembre, octobre et novembre 2013.

Exemple concret numéro 2 :

- La période d'exonération débute le 1<sup>er</sup> septembre 2013 ;
- Elle est fixée à 3 mois ;
- L'employeur verse les rémunérations le mois M+1 ;
- L'exonération s'applique aux salaires perçus en octobre, novembre et décembre 2013.

Conclusion : dans les 2 cas (exemple 1 et exemple 2), l'exonération s'applique aux rémunérations afférentes à la période d'emploi du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2013.

## Exemples chiffrés

### Exemple numéro 1:

- Un salarié est embauché en CDI, et est âgé de moins de 26 ans à la date de prise d'effet du contrat ;
- L'entreprise compte plus de 50 salariés ;
- La rémunération est versée dans l'entreprise le mois civil suivant ;
- La période d'exonération débute le 1<sup>er</sup> octobre 2013 ;
- Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, cette période prend fin le 31 décembre 2013.

La période d'exonération sera alors applicable :

- Aux rémunérations du mois d'octobre 2013 (période d'emploi) versées en novembre 2013 ;
- Aux rémunérations du mois de novembre 2013 (période d'emploi) versées en décembre 2013 ;
- Aux rémunérations du mois de décembre 2013 (période d'emploi) versées en janvier 2014.

### Exemple numéro 2

- Un salarié est embauché en CDI, et est âgé de moins de 26 ans à la date de prise d'effet du contrat ;
- L'entreprise compte plus de 50 salariés ;

- La période d'exonération débute le 1<sup>er</sup> octobre 2013 ;
- Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, cette période doit prendre fin le 31 décembre 2013 ;
- Le salarié démissionne le 15 novembre 2013, il obtient d'être dispensé de préavis par son employeur.

La période d'exonération sera alors applicable :

- Aux rémunérations du mois d'octobre 2013 (période d'emploi) ;
- Aux rémunérations de la période 1<sup>er</sup> au 15 novembre 2013 (période d'emploi) versées lors du départ du salarié.

## 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