



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET  
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

## Affaires sociales et formation professionnelle

Circulaire AS N°24.13

22/07/2013

# La loi de sécurisation de l'emploi

## Fiche n° 2 : La réforme de l'assurance chômage pour sécuriser l'emploi (article 10 et 11 de la loi)

**Remarque préalable :** exceptionnellement, nous vous faisons parvenir cette circulaire concernant la réforme de l'assurance chômage avant la publication de tous les textes juridiques.

En effet, ces dispositions (notamment la modulation des contributions chômage) sont normalement applicables depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Cependant, nous attendons l'arrêté ministériel agréant l'avenant du 29 mai 2013 modifiant la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011. Cet arrêté (qui devait paraître début juillet au journal officiel) est en effet indispensable et est une condition nécessaire à l'application effective de ces nouvelles dispositions.

Cependant, et compte tenu des nombreuses questions de vos adhérents, il nous paraît important de vous communiquer en amont ce nouveau dispositif.  
Nous vous tiendrons informés dès la publication dudit arrêté.

**La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, publiée au Journal Officiel du 16 juin 2013 et entrée en vigueur le 17 juin dernier, prévoit la création de droits rechargeables à l'assurance chômage afin d'inciter les demandeurs d'emploi à ne pas refuser des reprises d'emploi de courtes durées et afin de préserver les droits qu'ils ont ouverts.**

**Elle introduit aussi la possibilité de moduler les contributions chômage en fonction de la durée des contrats de travail afin de lutter contre le recours aux contrats précaires et prévoit une exonération pour l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée.**

Suivez-nous sur [www.umih.fr](http://www.umih.fr)



## **1) La création de droits rechargeables à l'assurance chômage (article 10.I de la loi)**

Les droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) non épuisés à l'occasion d'une première période d'indemnisation, seront pris en compte lors d'une nouvelle période de chômage.

Autrement dit, les droits qui n'ont pas été épuisés par leur titulaire dans le cadre de périodes antérieures d'indemnisation seront conservés et cumulables avec des droits nouvellement acquis. Ils serviront donc en tout ou partie à calculer la durée et le montant des allocations versées si la personne qui a repris un emploi arrive au terme de son contrat ou voit son contrat de travail rompu.

- ⚠ La mise en œuvre des droits rechargeables à l'assurance chômage sera inscrite dans la convention d'assurance chômage qui doit être renégociée pour la fin de l'année 2013. **Ils devraient donc s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2014** (nous vous tiendrons bien évidemment informés de ces négociations)
- ⚠ *La feuille de route de la grande conférence sociale précise en outre que la nouvelle convention devra s'efforcer de prendre en compte l'exigence de simplification et de lisibilité des règles pour les usagers.*

## **2) CDD et CDI : la modulation des cotisations chômage (article 11 de la loi)**

### **Le principe :**

Les conventions d'assurance chômage peuvent désormais prévoir des majorations et minorations des taux de cotisations chômage en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

### **Les règles de modulation :**

C'est par un **avenant du 29 mai 2013**, modifiant la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011, que les partenaires sociaux ont donné une traduction concrète à ce principe de modulation. Deux mesures sont prévues :

- Une majoration de la contribution patronale d'assurance chômage sur certains contrats à durée déterminée (CDD) ;
- Une exonération de contribution patronale pour l'embauche de jeunes sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ⚠ ***Une fois l'avenant du 29 mai 2013 agréé par arrêté ministériel (toujours attendu à l'heure actuelle !), l'Unedic diffusera une circulaire qui ne manquera pas d'apporter des précisions utiles et que nous vous communiquerons.***

### **La contribution patronale majorée pour certains CDD de moins de 3 mois**

Dans le cadre de la convention d'assurance chômage du 6 mai 2011, le taux « normal » de la contribution patronale d'assurance chômage est de 4% (7% pour les intermittents).

Le taux est fixé comme suit pour les CDD prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, quelle que soit leur date de signature :

- **7%** pour les contrats d'une **durée inférieure ou égale à 1 mois** ;
- **5,5%** pour les contrats d'une **durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois** ;
- **4,5%** pour les **CDD « d'usage » d'une durée inférieure ou égale à 3 mois** (cas du contrat d'extra dans notre secteur)

Le taux applicable dépend uniquement de la durée initiale du contrat, hors renouvellement. Pour les CDD à « terme imprécis », on se réfère à la durée minimale prévue dans le contrat. La part salariale de la contribution de 2,40% ne change pas.

**⚠ L'UMIH, par courrier en date du 19 septembre 2012, avait alerté les organisations interprofessionnelles sur les risques de cette « surcotisation » et a réaffirmé son opposition par lettre du 29 décembre 2012 notamment concernant le CDD d'extra et le CDD saisonnier (nous tenons ces courriers à votre disposition pour ceux qui le souhaitent)**

La contribution patronale ne change pas et reste donc à 4% :

- Si le salarié est **embauché en CDI à l'issue de son CDD** ;
- Pour tous les **contrats de travail temporaire** ;
- Pour les **CDD de remplacement** quels qu'ils soient ;
- Pour les **contrats conclus avec des employés de maison** ;
- Pour les **contrats de travail saisonnier** ;

#### **✚ L'exonération de contributions patronales pour les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI**

Une exonération de la contribution patronale d'assurance chômage est accordée à l'employeur qui embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI, dès lors que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

Cette mesure s'applique aux CDI prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, quelle que soit leur date de signature.

La condition d'âge s'apprécie à la date de la signature du contrat.

La durée de l'exonération est fonction de la taille de l'entreprise et est applicable pendant :

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

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, à condition que le salarié soit toujours présent à l'effectif de l'entreprise à cette date.