

L'Assurance chômage côté employeurs

DÉCLARATION OBLIGATOIRE À CHAQUE EMBAUCHE

Chaque employeur doit assurer tous ses salariés contre le risque de chômage. C'est une obligation définie par le Code du travail (L.5422-13).

À chaque nouvelle embauche, pour affilier son salarié à l'Assurance chômage, l'employeur remplit et retourne la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou effectue la déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises (CFE).

Cette démarche est également obligatoire pour les associations et les particuliers employeurs. Le Chèque emploi service universel (CESU) permet directement l'affiliation pour les particuliers employeurs.

Quid des employeurs publics ?

Alors que les employeurs du secteur privé adhèrent tous à l'Assurance chômage, les employeurs publics disposent de plusieurs options. Si beaucoup indemnisent eux-mêmes leurs anciens agents au chômage (auto-assurance), de façon directe ou en confiant le versement des allocations à Pôle emploi, certains employeurs publics peuvent, selon leur statut, adhérer à l'Assurance chômage. Qu'elle ait travaillé dans le secteur privé ou le secteur public, la personne sera indemnisée selon les règles de la convention d'assurance chômage en vigueur.

6,4 % DU SALAIRE BRUT FINANCENT L'ASSURANCE CHÔMAGE

Les contributions d'assurance chômage sont de 4,0 % pour l'employeur et 2,4 % pour le salarié. Si le salaire brut est particulièrement élevé, les contributions ne s'appliquent plus au-delà d'un seuil égal à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 13 076 € par mois en 2017. Pour les salariés intermittents du spectacle, l'employeur verse en plus des cotisations spécifiques.

Comme toutes les contributions sociales, les contributions d'assurance chômage sont indiquées sur le bulletin de salaire.

Contributions : ce que change la convention d'assurance chômage 2017

- **À partir du 1^{er} octobre 2017, une contribution exceptionnelle et temporaire de 0,05 %** s'ajoute à la contribution employeur habituelle. Créée pour une durée maximale de 3 ans, elle peut être abrogée plus tôt par les partenaires sociaux selon les évolutions du marché du travail.
- **La contribution patronale sur les CDD d'usage de 3 mois ou moins est majorée de 0,5 % jusqu'à fin mars 2019.** Cette majoration prolonge l'une des mesures de modulation des contributions patronales qui était en place depuis juillet 2013. Les autres mesures sont supprimées à compter du 1^{er} octobre 2017.

À moyen terme, pour limiter le développement des contrats de très courte durée et la précarité de l'emploi, les partenaires sociaux ont invité les organisations patronales et syndicales des secteurs les plus concernés à ouvrir la discussion pour identifier les raisons de cette situation et trouver des solutions en termes d'organisation du travail.

À LA FIN DU CONTRAT, PENSEZ À L'ATTESTATION D'EMPLOYEUR !

Après la rupture ou la fin du contrat, qu'il s'agisse d'un CDI, d'un CDD, d'une mission d'intérim, etc., l'employeur est tenu de transmettre une attestation d'employeur à Pôle emploi et de la remettre au salarié.

Cette attestation comprend l'ensemble des éléments indispensables au calcul des droits à l'allocation chômage de l'ancien salarié : période d'emploi, salaires des 12 derniers mois (ou moins si le contrat était d'une durée plus courte), motif de rupture du contrat, etc.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En 2016,
1,8 MILLION d'employeurs
et **16,7 MILLIONS**
de salariés ont cotisé
à l'Assurance chômage.

À PARTIR DU 1^{ER} OCTOBRE, RETROUVEZ TOUTE L'INFORMATION SUR UNEDIC.FR



- ▶ En tant qu'employeur, qui dois-je assurer contre le risque de chômage ?
- ▶ Je suis employeur public : comment assurer mes agents contre le risque de chômage ?
- ▶ Quelles cotisations chômage dois-je payer pour mes salariés ?
- ▶ Je me sépare d'un salarié, quelles sont mes obligations ?