

Contributions

L'employeur qui entre dans le champ d'application du régime d'assurance chômage est tenu de verser des contributions à l'Assédic pour tous les salariés qu'il emploie. Par ailleurs, il peut être amené à verser des contributions dans certains cas particuliers de rupture.

Contributions pour les salariés liés par contrat de travail

L'employeur est tenu de verser les contributions suivantes :

- une contribution pour l'assurance chômage (AC),
- une cotisation pour l'assurance pour la garantie des salaires (AGS) qui assure le paiement des salaires en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Taux des contributions en vigueur au 1^{er} janvier 2005

Les contributions sont assises, sauf exceptions, sur les rémunérations brutes plafonnées à 4 fois le plafond de la sécurité sociale (10 064 € pour 2005).

	Taux	Répartition	
		Employeur	Salarié
Assurance chômage	6,40 %	4,00 %	2,40 %
AGS	0,45 %	0,45 %	
Total	6,85 %	4,45 %	2,40 %

Contribution supplémentaire

Dans le cas d'une rupture d'un contrat de travail d'un salarié âgé de 50 ans ou plus, l'employeur est tenu de verser une contribution supplémentaire dont le montant est modulé en fonction de la taille de l'entreprise et de l'âge du salarié à la fin de son contrat de travail.

Entreprises de moins de 50 salariés

50 ans - 51 ans :	30 x salaire journalier de référence
52 ans - 53 ans :	60 x salaire journalier de référence
54 ans :	120 x salaire journalier de référence
55 ans :	150 x salaire journalier de référence
56 ans et plus :	180 x salaire journalier de référence.

Entreprises de 50 salariés et plus

50 ans :	60 x salaire journalier de référence
51 ans :	90 x salaire journalier de référence
52 ans :	150 x salaire journalier de référence
53 ans :	180 x salaire journalier de référence
54 ans :	240 x salaire journalier de référence
55 ans :	300 x salaire journalier de référence
56 ans - 57 ans :	360 x salaire journalier de référence
58 ans :	300 x salaire journalier de référence
59 ans :	240 x salaire journalier de référence

Toutefois, dans certains cas, l'employeur ne versera pas cette contribution.

Exonérations prévues par l'article L. 321-13 et D. 321-8 du code du travail :

- Licenciement pour faute grave ou lourde ;
- Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à la réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif ;
- Licenciement résultant d'une cessation d'activité de l'employeur, pour raison de santé ou de départ en retraite, qui entraîne la fermeture définitive de l'entreprise ;
- Rupture du contrat de travail, par un particulier, d'un employé de maison ;
- Licenciement pour fin de chantier (article L. 321-12 du code du travail) ;
- Démission trouvant son origine dans un déplacement de la résidence du conjoint, résultant d'un changement d'emploi de ce dernier ;
- Rupture du contrat de travail due à la force majeure ;
- Rupture du contrat de travail d'un salarié qui était, lors de son embauche, âgé de plus de 50 ans et inscrit depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi, laquelle embauche est intervenue après le 9 juin 1992 et avant le 28 mai 2003.
- Rupture du contrat de travail d'un salarié qui était lors de son embauche âgé de plus de 45 ans lorsque l'embauche est intervenue après le 27 mai 2003 ;
- Première rupture du contrat de travail concernant un salarié de 50 ans et plus intervenant au cours d'une même période de 12 mois dans une entreprise employant habituellement moins de 20 salariés (effectif au sens du régime d'assurance chômage) ;
- Licenciement pour inaptitude lorsque l'employeur justifie, par écrit, de l'impossibilité où il se trouve de donner suite aux propositions de reclassement du médecin du travail ou lorsque l'inaptitude à tout poste dans l'entreprise a été constatée par le médecin du travail.

Non assujettissement découlant de l'application du règlement :

- Fin de contrat à durée déterminée ;
- Admission à l'allocation d'aide au retour à l'emploi au 122^e jour (après un départ volontaire non légitimé par l'Assédict) ;

Remboursement de la contribution par l'Assédict (article L. 321-13 du code du travail) :

En cas de reclassement du salarié par contrat à durée indéterminée (maintien après la période d'essai).

- L'embauche doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la fin du contrat de travail.

- La demande de remboursement doit être adressée à l'Assédict ou au Garp au plus tard dans les 12 mois qui suivent la date de l'engagement.