

# Ce que l'assurance chômage fait de votre déclaratif DSN

Contrats de travail de droit privé

Version 3 du 28/06/2024



**Ce guide élaboré conjointement par l'Unédic et France Travail est destiné aux déclarants et aux éditeurs de logiciel de paye. Son objectif est de vous apporter des éclaircissements sur le contenu attendu de certaines données, compte tenu de leur impact sur l'examen et l'ouverture d'un droit par l'assurance chômage.**

**Ainsi, pour favoriser la compréhension des attentes de l'assurance chômage lors de la transmission des données nécessaires, le guide abordera différentes thématiques sur les plans réglementaire et technique, selon la déclinaison ci-contre.**

- ✓ Énoncé du thème
- ✓ Approche réglementaire du thème traité
- ✓ Approche technique du thème traité : description des éléments techniques à déclarer, correspondant au vecteur de transmission « DSN »
- ✓ Illustrations de cas d'exemple en DSN
- ✓ Approche par types d'anomalies recensées via les comptes rendus Métiers (CRM) DSN

Ce guide pourra évoluer ponctuellement au regard d'évolutions majeures ou urgentes le nécessitant et en fonction des réglementations applicables.

# Table des matières

<b>1. Lors de l'exécution du contrat de travail.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Déclarer le temps de travail rémunéré .....</b>	<b>5</b>
1.1.1 Approche règlementaire.....	5
1.1.2 Approche technique .....	5
1.1.3 Illustration.....	6
1.1.4 Anomalies principales rencontrées.....	6
<b>1.2 Déclarer une quotité de travail.....</b>	<b>7</b>
1.2.1 Approche règlementaire.....	7
1.2.2 Approche technique .....	7
1.2.3 Illustration.....	8
1.2.4 Anomalies principales rencontrées.....	8
<b>1.3 Déclarer une quantité de travail.....</b>	<b>9</b>
1.3.1 Approche règlementaire.....	9
1.3.2 Approche technique .....	9
1.3.3 Illustrations .....	9
1.3.4 Anomalies principales rencontrées.....	10
<b>1.4 Déclarer les absences .....</b>	<b>11</b>
1.4.1 Approche règlementaire.....	11
1.4.2 Approche technique .....	11
1.4.3 Illustration.....	13
1.4.4 Anomalie principale rencontrée .....	13
<b>1.5 Déclarer les congés payés en cours de contrat (hors Caisse de Congés Payés) .....</b>	<b>14</b>
1.5.1 Approche règlementaire.....	14
1.5.2 Approche technique .....	14
1.5.3 Illustration.....	15
<b>1.6 Déclarer les congés payés par une Caisse de Congés Payés (CCP).....</b>	<b>16</b>
1.6.1 Approche règlementaire.....	16
1.6.2 Approche technique .....	16
1.6.3 Illustration.....	16
<b>2. Spécificités complémentaires lors de la rupture du contrat de travail, y compris le contrat à durée déterminée d'usage (CDDUD).....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Déclarer les congés non pris lors de la rupture du contrat .....</b>	<b>18</b>
2.1.1 Approche règlementaire.....	18

2.1.2	Approche technique .....	19
2.1.3	Illustration .....	19
2.1.4	Anomalies principales rencontrées.....	20
<b>2.2</b>	<b>Déclarer les indemnités de fin de contrat de travail et les indemnités de licenciement.....</b>	<b>21</b>
2.2.1	Approche règlementaire.....	21
2.2.2	Approche technique .....	22
2.2.3	Illustration.....	22
2.2.4	Anomalies principales rencontrées.....	22
<b>2.3</b>	<b>Point d'attention sur la « date de fin de contrat de travail prévisionnelle » au moment de la déclaration de la fin du CDD.....</b>	<b>24</b>
2.3.1	Approche règlementaire.....	24
2.3.2	Approche technique .....	24
2.3.3	Illustration.....	25
<b>2.4</b>	<b>Déclarer le dernier jour travaillé et payé (DJTP) au salaire habituel .....</b>	<b>26</b>
2.4.1	Approche règlementaire.....	26
2.4.2	Approche technique .....	26
2.4.3	Illustration.....	26
2.4.4	Anomalies principales rencontrées.....	27
<b>2.5</b>	<b>Déclarer un préavis.....</b>	<b>28</b>
2.5.1	Approche règlementaire.....	28
2.5.2	Approche technique .....	28
2.5.3	Illustration.....	28
2.5.4	Anomalies principales rencontrées.....	30
<b>2.6</b>	<b>Déclarer un préavis pour une fin de contrat de travail dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) .....</b>	<b>31</b>
2.6.1	Approche règlementaire.....	31
2.6.2	Approche technique .....	31
2.6.3	Illustration.....	32



# 1. Lors de l'exécution du contrat de travail

---

## 1.1 Déclarer le temps de travail rémunéré

### 1.1.1 Approche règlementaire

Le **temps de travail rémunéré** correspond au volume de travail pour lequel un individu est rémunéré en échange de l'exécution du contrat de travail. Ceci inclut les absences, assimilées à du temps de travail effectif, pour lesquelles l'individu perçoit une rémunération comme les congés payés, les RTT, les congés payés conventionnels, les jours fériés, les congés pour événements familiaux prévus par le code du travail avec assimilation de ces jours travaillés et payés, la formation, le service national...). Ces absences sont assimilées au temps de travail rémunéré quand elles surviennent pendant la période d'applicabilité du contrat de travail. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes énumérées ci-après ne sont pas considérées comme du temps de travail rémunéré : arrêt de travail pour maladie, grève, congé parental à temps plein, les congés maternité, paternité, adoption....

Le temps de travail rémunéré est une information socle pour l'assurance chômage, il contribue, lors de l'examen d'une demande d'allocation, à la vérification des conditions d'ouverture de droits ainsi qu'au calcul du montant de l'allocation à servir.

NB : Les absences assimilées à du temps de travail effectif indemnisées par une caisse de congés payés sont à déclarer dans les absences et non dans le temps de travail rémunéré.

### 1.1.2 Approche technique

En DSN, le temps de travail alloué par le salarié à son activité est valorisé par période de paie et rattaché à un et un seul contrat de travail. Les données relatives à l'exécution du contrat sont déclarées principalement au sein des blocs suivants :



**Le bloc « Contrat – S21.G00.40 »**, permet de déclarer les éléments contractuels convenus entre l'employeur et le salarié dans les rubriques « Unité de mesure de la quotité de travail – S21.G00.40.011 », « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié – S21.G00.40.012 » et « Quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 ».



**Le bloc « Rémunération – S21.G00.51 »** permet de déclarer le montant de salaire brut par période de paie.



**Le bloc « Activité - S21.G00.53 »** permet de déclarer le temps de travail rémunéré ou assimilé par période de paie, tel que défini ci-dessus (1.1.1 approche règlementaire).

Des contrôles de cohérence sont effectués par l'assurance chômage sur la corrélation entre la rémunération, le temps de travail effectif et les éléments du contrat de travail afin d'assurer la juste détermination du montant du droit à servir au demandeur d'emploi.

## 1.1.3 Illustration



Un salarié débute le 10 juin un contrat de travail à durée indéterminée pour lequel sa rémunération brute mensuelle contractuelle est fixée à 3000€ pour 151,67 heures. Pour le mois de juin, il perçoit une rémunération brute de 1978€ pour 100 heures de travail compte tenu de la date de début de contrat.

- Rubrique S21.G00.40.001 « Date du début de contrat » : « 100620NN »
- Rubrique S21.G00.40.007 « Nature du contrat » : « 01 - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé »
- Rubrique S21.G00.40.011 « Unité de mesure de la quotité de travail » : « 10 - Heure »
- Rubrique S21.G00.40.012 « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.40.013 « Quotité de travail du contrat » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.51.001 « Date de début de période de paie » : « 100620NN »
- Rubrique S21.G00.51.002 « Date de fin de période de paie » : « 300620NN »
- Rubrique S21.G00.51.011 « Type » : « 002 - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.51.013 « Montant » = « 1978.00 »
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 100.00 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 - Heure »

## 1.1.4 Anomalies principales rencontrées



« **Période de travail hors des limites du contrat** » : Lorsqu'un contrat de travail débute le 20 du mois M, même si la période de paie de l'entreprise s'étend du 1er au 30 ou 31 du mois M, les 19 jours précédant la date de début de contrat ne doivent pas être déclarés en tant qu'absence (S21.G00.53.001 « 02 -Durée d'absence non rémunérée »), puisque hors contrat de travail.

Le raisonnement est identique pour les derniers jours du mois lorsqu'un contrat se termine en cours de mois, « Réception d'une période de paie avec un montant de salaire mais sans quantité de travail ».

Dans l'exemple ci-dessus (1.1.3), la période du 1<sup>er</sup> au 10 juin ne doit pas être renseignée en absence.

## 1.2 Déclarer une quotité de travail

### 1.2.1 Approche règlementaire

L'exécution d'un contrat de travail donne lieu à une rémunération. La quotité de travail de référence du salarié et de l'entreprise doit être exprimée dans une unité de mesure (exemple : heures, forfait jours, forfait heures, piges, cachets,...).

L'assurance chômage tire les conséquences au niveau d'un droit, d'une différence entre la quotité de travail de référence de l'entreprise et la quotité de travail du salarié. Les informations permettent de déduire si un salarié est à temps partiel. Dès lors qu'un écart est constaté, un coefficient temps partiel est déterminé, sur la base des deux quotités de travail déclarées, dans le cadre du montant de l'allocation à servir.

Remarque : En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée conventionnelle dès lors que cette durée conventionnelle est elle-même inférieure à la durée légale.

Il existe deux types de quotité de travail de référence :

1. Au sein de l'entreprise, la quotité de travail est définie légalement ou conventionnellement pour les différentes catégories de salariés ;
2. Au sein du contrat de travail, la quotité correspond à la durée contractuelle de travail du salarié.

Les quotités de travail déclarées par l'employeur sont donc nécessaires à la juste détermination du montant du droit à servir au demandeur d'emploi.

### 1.2.2 Approche technique

En DSN, les données permettant de fiabiliser, pour l'assurance chômage, la notion de quotité de travail sont déclarées au sein du bloc « Contrat – S21.G00.40 ». sur une périodicité mensuelle. Il convient de déclarer si le salarié est à l'heure au forfait jour, au forfait heure, à la pige, à la vacation, à la tâche, etc, à l'image de la fin du mois de paie. Toute modification des modalités d'exécution du contrat de travail (par exemple une modification du temps de travail) matérialisée dans un avenant au contrat de travail doit être déclarée en utilisant le bloc « Changement » S21.G00.41.



**Le bloc S21.G00.40 « Contrat »** permet de déclarer les conditions contractuelles convenues entre l'employeur et le salarié dans les rubriques S21.G00.40.011 « Unité de mesure de la quotité de travail », S21.G00.40.012 « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié » et S21.G00.40.013 « Quotité de travail du contrat ».

Le ratio entre la quotité de travail contractuelle (rubrique « Quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 ») et la quotité de travail de référence de l'entreprise déclarée via la rubrique S21.G00.40.012 « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié » est utilisé pour la détermination d'un coefficient réducteur nécessaire à la détermination du montant de l'allocation à servir au demandeur d'emploi.

L'assurance chômage vérifie la cohérence entre les éléments du contrat de travail renseignés au niveau du bloc S21.G00.40, la rémunération renseignée au niveau du bloc S21.G00.51 et la mesure de l'activité réellement effectuée au sein du bloc S21.G00.53 afin d'assurer la juste détermination du montant du droit à servir au demandeur d'emploi. En cas d'incohérence cela peut générer un CRM, une demande de pièce complémentaire au demandeur d'emploi. Il s'agit de s'assurer de la bonne application de la réglementation assurance chômage.

## 1.2.3 Illustration



Un salarié en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel travaillant 20 heures par semaine pour une rémunération brute mensuelle de 1500 €. Pour le mois de juin, il perçoit une rémunération brute de 1500 € pour 86,67 heures de travail

- Rubrique S21.G00.40.007 « Nature du contrat » : « 01 - Contrat de travail à durée indéterminée de droit privé »
- Rubrique S21.G00.40.011 « Unité de mesure de la quotité de travail » : « 10 - Heure »
- Rubrique S21.G00.40.012 « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.40.013 « Quotité de travail du contrat » = « 86.67 »
- Rubrique S21.G00.40.014 « Modalité d'exercice du temps de travail » : « 20 - Temps partiel »
- Rubrique S21.G00.51.001 « Date de début de période de paie » : « 010620NN »
- Rubrique S21.G00.51.002 « Date de fin de période de paie » : « 300620NN »
- Rubrique S21.G00.51.011 « Type » : « 002 - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.51.013 « Montant » = « 1500.00 »
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 86.67 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 - Heure »

## 1.2.4 Anomalies principales rencontrées



**Rubrique « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié – S21.G00.40.012 » inexploitable :**

- Lorsque la valeur est différente de 0 dans la rubrique « quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié – S21.G00.40.012 » et que la valeur « 99 - non concerné » est renseigné dans la rubrique « unité de mesure de la quotité de travail – S21.G00.40.011 », France Travail est dans l'impossibilité d'exploiter la déclaration sans demande de pièce complémentaire et reprise en main par le conseiller.
- Lorsque la valeur est à 0 dans la rubrique « quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié – S21.G00.40.012 » alors que la rubrique « quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 » est différente de 0 et que la rubrique « unité de mesure de la quotité de travail – S21.G00.40.011 » n'est pas « 99 – non concerné », France Travail est dans l'impossibilité d'exploiter la déclaration sans demande de pièce complémentaire et reprise en main par le conseiller.

**Rubrique « Quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 » inexploitable :**

- Lorsque la valeur est différente de 0 dans la rubrique « quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 » et que la valeur « 99 -non concerné » est renseignée dans la rubrique « unité de mesure de la quotité de travail – S21.G00.40.011 », France Travail est dans l'impossibilité d'exploiter la déclaration sans demande de pièce complémentaire et reprise en main par le conseiller.
- Lorsque la valeur est à 0 dans la rubrique « quotité de travail du contrat – S21.G00.40.013 » alors que la rubrique « quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié – S21.G00.40.012 » est



différente de 0 et que la rubrique « unité de mesure de la quotité de travail –S21.G00.40.011 » n’est pas valorisée à « 99 – non concerné », France Travail est dans l’impossibilité d’exploiter la déclaration sans demande de pièce complémentaire et reprise en main par le conseiller.

- **Comment fiabiliser mes données ?** Veiller à la cohérence entre la rubrique « unité de mesure de la quotité de travail - S21.G00.40.011 » et les deux types de la rubrique « Quotité de travail de référence de l’entreprise pour la catégorie de salarié - S21.G00.40.012 » et de la rubrique « Quotité de travail du contrat - S21.G00.40.013 ».

## 1.3 Déclarer une quantité de travail

### 1.3.1 Approche règlementaire

La quantité de travail, sert à la détermination de la quantité d’affiliation nécessaire dans le cadre de l’examen d’un droit assurance chômage.

### 1.3.2 Approche technique



En DSN, les données permettant de fiabiliser, pour l’assurance chômage, la notion de quantité de travail rémunéré ou assimilé sont déclarées au sein du **bloc « Activité – S21.G00.53 »**.

- La rubrique S21.G00.53.001 « Type » doit être valorisée avec le code « 01 - Travail rémunéré ».
- La rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » doit être valorisée avec la quantité de travail ou assimilé pour la période.
- La rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » peut être valorisée avec des valeurs différentes de celles du contrat de travail prévu en rubrique S21.G00.40.011 « Unité de mesure de la quotité de travail », notamment en cas d’absences.

Des contrôles de cohérence sont effectués par le système d’information de France Travail sur la corrélation entre la rémunération et la quantité de travail rémunéré ou assimilé ainsi que sur la nature et la durée des absences afin d’en tirer les conséquences sur la détermination du droit assurance chômage à servir au demandeur d’emploi.

### 1.3.3 Illustrations



**Un salarié en contrat de travail a travaillé pour le mois N 110 heures.**

- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 110.00 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 - Heure »




**Un salarié en contrat de travail a travaillé pour le mois N en forfait jours.**


- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 21 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 20 – Forfait jour »


 Un salarié en contrat de travail a travaillé pour le mois N à la pige (5).

- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 5 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 31 – A la pige »

### 1.3.4 Anomalies principales rencontrées

 **Pour la période de paie courante, absence de Bloc « Activité - S21.G00.53 » avec une rubrique « Type - S21.G00.53.001 » valorisée à « 01 - travail rémunéré »** alors que la catégorie d'emploi ne concerne pas les articles L7412-1 à L7412-3 du code du travail, concierge et gardien d'immeuble.

 **L'unité de mesure en rubrique « Unité de mesure - S21.G00.53.003 » est incorrecte.** Les emplois dit « vacataire » utilisés à tort en droit privé (formateur, intervenant, professeur) ne peuvent pas être déclarés avec le code « 32 – à la vacation ». Cette unité n'est autorisée que si la rubrique « Code complément PCS-ESE - S21.G00.40.005 » est égale à « 49 - dockers avec carte G ».

 La rubrique « Mesure - S21.G00.53.002 » pour « Type - S21.G00.53.001 » = 01 « travail rémunéré » est à 0 à tort : Pour une période dont le montant en rubrique « Montant - S21.G00.51.013 » pour le type 002 en rubrique « Type – S21.G00.51.011 » est supérieur à 0, il est toujours attendu un volume de travail rémunéré supérieur strictement à 0.

La valeur à « 0 » en rubrique « Montant - S21.G00.51.013 » ne doit être utilisée qu'en cas d'absence déclarée sur la totalité de la période de paie en rubrique « Type – S21.G00.53.001 » valeur « 02 – durée d'absence non rémunérée » (voir le chapitre 1.4 Déclarer les absences).

#### Point d'attention :

Si l'unité du bloc « Activité – S21.G00.53 » est absente, France Travail ira prendre l'unité de mesure renseignée dans le bloc « Contrat – S21.G00.40 » en rubrique « Unité de mesure de la quotité de travail - S21.G00.40.011 ». Toutes les unités ne peuvent pas être utilisées pour valoriser le temps de travail rémunéré et les durées d'absence (un temps travaillé ne peut s'exprimer qu'avec 10 – heures, 12 - journées 20 – forfait jour, 21- forfait heure, 31- à la pige, 32- à la vacation et 33- à la tâche. Pour les durées d'absences, elles doivent être exprimées en heures ou en journées). Ainsi il est attendu l'unité de mesure du travail en bloc « Contrat – S21.G00.40 » et en bloc « Activité – S21.G00.53 ».



## 1.4 Déclarer les absences

### 1.4.1 Approche règlementaire

Comme vu au *chapitre 1.1. Déclarer le temps de travail rémunéré*, certaines périodes d'absence du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif (congrés payés, RTT, jours fériés, , les congés pour événements familiaux prévus par le code du travail avec assimilation de ces jours travaillés et payés, formation, ~~arrêt de travail~~, service national...). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes non prises en compte sont notamment : congés sans solde, congés sabbatiques, grève, congé parental à temps plein, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, mise à pied... Les arrêts maladies, maternité, paternité et adoption sont à déclarer en absence non rémunérée.

L'assurance chômage tire les conséquences de la qualification de ces périodes pour la détermination de la durée et du montant de l'allocation.

Concernant la détermination du montant de l'allocation, les mécanismes mis en œuvre en présence de l'un ou de plusieurs de ces événements sur la période de référence de calcul, permettent de neutraliser ou de reconstituer une rémunération. France Travail doit donc disposer de la nature de l'absence, de la période d'absence, de la quantité d'absence et unité de mesure de l'absence.

Pour le cas particulier des salariés avec une adhésion à une Caisse de Congés Payés cf. 1.6. Déclarer les congés payés par une Caisse de Congés Payés (CCP).

Cas particulier des contrats de mission : les ICCP peuvent être déclarées en cours d'exécution du contrat de travail lorsque les congés payés ne sont pas pris.

### 1.4.2 Approche technique

Principe technique : Des contrôles de cohérence sont effectués par France Travail sur la corrélation entre la rémunération et la quantité de travail rémunéré ou assimilé ainsi que sur la nature et la durée des absences afin de neutraliser ou reconstituer une rémunération lors de la détermination du montant ou de la durée du droit à servir au demandeur d'emploi.

En DSN, l'arrêt de travail ou la suspension du contrat de travail pendant lequel le salarié ne peut exercer son activité est déclaré par période de paie et rattaché à un et un seul contrat de travail principalement au sein des blocs suivants :



**Le bloc « Activité - S21.G00.53 »** permet notamment de déclarer la durée d'absence (quantité et unité) non rémunérée, partiellement rémunérée ou totalement rémunérée par période de paie.



**Le bloc « Arrêt de travail - S21.G00.60 »** permet de déclarer les éléments de l'arrêt dont le motif, les dates du dernier jour travaillé, de fin prévisionnelle et de la reprise. Ces données sont nécessaires pour l'assurance chômage afin de déduire les dates de début et de fin des périodes d'arrêt maladie



**Le bloc « Suspension – S21.G00.65 »** permet de déclarer le motif et les périodes de suspension du contrat de travail dont celles ayant un impact sur la détermination du montant du droit à servir au demandeur d'emploi (congé sabbatique...).




**Le bloc « Base assujettie - S21.G00.78 » de type 07 – Assiette de contribution AC** permet de déclarer

le montant d'assiette soumis à contribution y compris le maintien de salaire en cas d'absence, car celui-ci est soumis à contribution assurance chômage et cotisation AGS. Par conséquent ce montant d'assiette peut être différent du montant de rémunération du bloc « Rémunération - S21.G00.51 » dont la rubrique « Type - S21.G00.51.011 » a pour valeur « 002 – Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage » qui ne doit pas contenir la partie du salaire maintenu en cas d'absence. Les absences prévues conventionnellement donnant lieu à maintien de salaire sont considérées comme des congés payés et n'ont pas être déclarées en tant qu'absence car elles ne produisent pas d'effet sur le montant de la rémunération habituelle.


Dès lors qu'un bloc « Arrêt de travail - S21.G00.60 » ou « Suspension – S21.G00.65 » est renseigné, alors le bloc « Activité - S21.G00.53 » de type « 02 – durée d'absence non rémunérée » doit être renseigné en cohérence sauf cas particulier dans lequel il existe des situations particulières qui peuvent conduire à des exceptions comme par exemple un congé de présence parentale ou bien un congé de proche aidant pouvant être réalisés à temps partiel et donnant lieu à réduction du temps de travail du salarié.

### 1.4.3 Illustration

 A titre d'exemple concernant le cas d'un arrêt maladie correspondant à 14 jours d'arrêt, du 8 au 21 juin avec maintien total du salaire. L'employeur valorise cette absence à 70 heures d'absence. Le salaire mensuel brut habituel du salarié est de 3778 euros pour 151,67 heures de travail.

- Rubrique S21.G00.40.011 « Unité de mesure de la quotité de travail » : « 10 - Heure »
- Rubrique S21.G00.40.012 « Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.40.013 « Quotité de travail du contrat » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.51.011 « Type » : « 002 - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.51.013 « Montant » = « 2034,34. »  $3778/151.67*81.67$  (correspond au travail rémunéré)
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 81.67 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 - Heure »
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 02 - Durée d'absence non rémunérée »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 70 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 - Heure »
- Rubrique S21.G00.60.001 « Motif de l'arrêt » : « 01 - Maladie »
- Rubrique S21.G00.60.002 « Date du dernier jour travaillé » : « 070620NN »
- Rubrique S21.G00.60.003 « Date de fin prévisionnelle » : « 210620NN »
- Rubrique S21.G00.60.010 « Date de la reprise » : « 220620NN »
- Rubrique S21.G00.78.001 « Code base assujettie » : « 07 - Assiette de contribution assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.78.004 « Montant » = « 2034.34 + part maintenue du salaire ».

### 1.4.4 Anomalie principale rencontrée

 **L'absence totale ou partielle du bloc « Activité – S21.G00.53 » : absence de quantité dans la rubrique « Mesure – S21.G00.53.002 » ou absence de l'unité dans la rubrique « Unité de mesure – S21.G00.53.003 »**

- Dès lors qu'une période de maladie est renseignée en DSN avec ou sans maintien de salaire, subrogé ou non (sans équivalence en rubrique « Type – S21.G00.51.011 » de type « 002 - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »), les quantités d'absence en bloc « Activité – S21.G00.53 » doivent être déclarées.

# 1.5 Déclarer les congés payés en cours de contrat (hors Caisse de Congés Payés)

## 1.5.1 Approche réglementaire

*En application des articles L3141-1 à L3141-7 du Code du Travail*

Quelle que soit la nature du contrat de travail, son temps de travail (temps plein, temps partiel) ou son ancienneté, le code du travail prévoit que chaque salarié a un droit à des congés payés. Ceux-ci sont obtenus à raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé, soit une durée totale de 30 jours ouvrables pour une année complète.

Des dispositions conventionnelles au contrat de travail ou un usage peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale. La convention collective ou un accord d'entreprise peuvent prévoir d'autres congés rémunérés (RTT, événements familiaux, adoption...).

Lorsque le salarié prend des congés en cours de contrat il perçoit une indemnité de congés payés. L'absence est dite « rémunérée ». Les sommes versées à ce titre sont prises en compte dans la détermination du salaire de référence servant au calcul du montant de l'allocation chômage.

Pour information, certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles...) cf. 1.6. Déclarer les congés payés par une Caisse de Congés Payés (CCP).

## 1.5.2 Approche technique

*Blocs concernés et rubriques concernées en DSN lors de la déclaration mensuelle et du signalement d'évènement « Activité »*



### **Bloc « Activité - S21.G00.53 »**

Les volumes d'activité et d'absence sont à valoriser dans le Bloc « Activité - S21.G00.53 » à l'aide des rubriques S21.G00.53.001, S21.G00.53.002 et S21.G00.53.003. Ainsi, le travail rémunéré (rubrique « Type - S21.G00.53.001 » : 01 - Travail rémunéré) correspond à la durée pour laquelle le salarié est rémunéré sur la période. Ceci inclut les absences pour lesquelles le salarié perçoit une rémunération assimilée à du travail. (Les congés payés annuels, repos compensateur, le compte épargne-temps (CET) et les congés et absences rémunérées prévus par des dispositions conventionnelles ou accords...).



### **Rubrique « Unité de mesure - S21.G00.53.003 »**

L'unité de mesure de la durée d'activité déclarée dans le bloc « Activité - S21.G00.53 » est à renseigner en rubrique « Unité de mesure - S21.G00.53.003 ».

Attention, pour les salariés relevant d'une caisse professionnelle des congés payés (CIBTP par exemple), la durée des congés doit être valorisée via le code « 02 - Durée d'absence non rémunérée » pour la rubrique « S21.G00.53.001 - Type » et le code « 200 - COP (congés payés) », de la rubrique « S21.G00.65.001 - Motif de suspension » (voir le chapitre 1.6 Déclarer les congés payés par une Caisse de Congés Payés (CCP)).

### Point de vigilance :

Afin de sécuriser les traitements côté SI France Travail sur l'historique, les corrections et les rappels, nous conseillons fortement afin d'éviter toute problématique de changement d'unité de renseigner systématiquement le Bloc 53.

## 1.5.3 Illustration

 Un salarié prend 5 jours de congés payés en avril. Il perçoit un salaire brut de 2000 € par mois.

Le déclaratif sera le suivant :

- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 151.67 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 – heure »
- Rubrique S21.G00.51.011 « Type » : « 002- - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.51.013 « Montant » = « 2000.00 »

# 1.6 Déclarer les congés payés par une Caisse de Congés Payés (CCP)

## 1.6.1 Approche réglementaire

Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comportent des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. L'objectif des caisses est de veiller à la prise des congés, notamment en cas de changement d'employeurs, à la protection des salariés en raison des intempéries, à l'exactitude des droits à congés, au calcul de leur montant, au paiement des cotisations et prestations.

Dans cette situation, une période de référence « congés payés » est arrêtée conformément aux dispositions du Code du Travail. Au cours de cette période, l'intéressé a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail ; arrondi au nombre entier supérieur si après totalisation, la durée n'est pas un nombre entier.

Si l'indemnité de congés payés est versée par une caisse de congés payés au salarié pendant l'exécution de son contrat, France Travail procédera à la reconstitution de son allocation chômage. L'allocataire sera invité à transmettre l'avis de versement de la caisse professionnelle de congés payés. L'indemnité de congés payés doit être distinguée de l'indemnité compensatrice de congés payés, qui elle, est exclue du salaire de référence.

## 1.6.2 Approche technique

Les absences doivent être déclarées en bloc « Activité - S21.G00.53 », les rubriques « Type - S21.G00.53.001 » valorisée à « 02 – Durée d'absence non rémunérée », « Mesure - S21.G00.53.002 » pour leur volume et « Unité de mesure - S21.G00.53.003 » car elles ne sont pas rémunérées par l'employeur.



**Le bloc « Autre suspension de l'exécution du contrat - S21.G00.65 »** doit être valorisé comme suit :

- S21.G00.65.001 « Motif de suspension » : « 200 COP - Absence non rémunérée »
- S21.G00.65.002 « Date de début de suspension » - Date à valoriser
- S21.G00.65.003 « Date de fin de suspension » - Date à valoriser

## 1.6.3 Illustration



Un salarié prend 5 jours de congés payés par sa caisse du 7 au 11 avril (soit 35h d'absences). Il a travaillé 116,67 h.

Le déclaratif sera le suivant :

- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 116.67 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 – Heure »
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 02 – Durée d'absence non rémunérée »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 35 (ou 5 si déclaré en jours) »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 – Heure » (ou « 12 – Journée » si déclaré en jours)
- Rubrique S21.G00.65.001 « Motif de suspension » : « 200 COP (congés payés) »



- S21.G00.65.002 « Date de début de suspension » : « 070420NN »
- S21.G00.65.003 « Date de fin de suspension » : « 110420NN »



Un salarié prend 20 jours de congés payés par sa caisse du 5 au 24 juillet (soit 105 h d'absences). Il a travaillé 46,67 h.

Le déclaratif sera le suivant :

- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 01 - Travail rémunéré »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 46.67 »
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 – Heure »
- Rubrique S21.G00.53.001 « Type » : « 02 – Durée d'absence non rémunérée »
- Rubrique S21.G00.53.002 « Mesure » = « 105.00 » (ou « 20 » si déclaré en jours)
- Rubrique S21.G00.53.003 « Unité de mesure » : « 10 – Heure » (ou « 12 – Journée » si déclaré en jours)
- Rubrique S21.G00.65.001 « Motif de suspension » : « 200 COP (congés payés) »
- Rubrique S21.G00.65.002 « Date de début de suspension » : « 050720NN »
- Rubrique S21.G00.65.003 « Date de fin de suspension » : « 240720NN »

## 2. Spécificités complémentaires lors de la rupture du contrat de travail, y compris le contrat à durée déterminée d'usage (CDDUD)

---

### 2.1 Déclarer les congés non pris lors de la rupture du contrat

#### 2.1.1 Approche règlementaire

En application de l'article L. 3141-28 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu alors que le salarié n'a pu bénéficier de la totalité des congés payés acquis, il reçoit, pour cette fraction de congés non pris, une Indemnité Compensatrice de Congés Payés (ICCP) en plus d'autres indemnités éventuelles inhérentes à la rupture.

La réglementation d'assurance chômage prévoit que le point de départ du versement des allocations est reporté à l'expiration d'un différé d'indemnisation congés payés. Ce différé correspond :

- Au nombre de jours qui résulte du quotient du montant total des indemnités compensatrices de congés payés par le salaire journalier de référence en cas d'ouverture de droits ou rechargement de droits ;

Ou en cas de reprise de droits

- Au nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de la fin de contrat de travail (dans cette situation, l'information pourra être demandée au salarié, la donnée étant absente du cahier technique).

L'ICCP est soumise à contributions d'assurance chômage. Elle ne constitue pas un élément du salaire mais une indemnité liée à la rupture, ne pouvant donner lieu à un cumul avec l'allocation.

**Cas particulier des salariés concernés par l'affiliation à une caisse des congés payés :** l'allocataire sera invité à transmettre à France Travail, un avis de paiement de la caisse professionnelle de congés payés. Le différé d'indemnisation est déterminé à partir du nombre de jours correspondant aux congés payés acquis au titre du dernier emploi, ce nombre de jours étant déterminé par la caisse elle-même.

## 2.1.2 Approche technique

Blocs concernés et rubriques concernées en DSN lors de la déclaration mensuelle et du signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique »



**Le bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G00.52 »** est attendu pour la déclaration de l'ICCP.

L'indemnité compensatrice de congés payés est déclarée dans la rubrique « Type - S21.G00.52.001 » qui porte la valeur « 020 - Indemnité compensatrice de congés payés » (ICCP) versée à la rupture du contrat.

Il est également exploité dans le cadre de la détermination du point de départ et du montant de l'indemnisation d'un droit assurance chômage en cas d'activité reprise.

### Attention

Le cahier technique précise que la rubrique « Type - S21.G00.51.011 » valorisé à « 002 - Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage » doit contenir uniquement les éléments de salaire. Il ne doit pas inclure les primes et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail.

## 2.1.3 Illustration



Un salarié termine un contrat le 30 septembre. Il lui reste 10 jours de congés payés non pris correspondant à un montant d'indemnité compensatrice de congés payés de 800 € brut.

Le déclaratif sera le suivant :

- Rubrique S21.G00.52.001 « Type » : « 020 - Indemnité compensatrice de congés payés »
- Rubrique S21.G00.52.002 « Montant » = « 800.00 »



Un salarié a une fin de contrat le 31/03/20XX. Son salaire brut est de 2000 euros pour le mois de mars et l'employeur doit lui verser des indemnités compensatrices de congés payés d'un montant de 1500 euros brut.

La déclaration s'effectue de la façon suivante dans la DSN mensuelle et dans le signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique » :

Bloc S21.G00.51 « Rémunération » :

- Rubrique S21.G00.51.001 « Date début de période de paie » : « 010320XX »
- Rubrique S21.G00.51.002 « Date de fin de période de paie » : « 310320XX »
- Rubrique S21.G00.51.011 « Type » : valeur 002 « Salaire brut soumis à contributions d'assurance chômage »
- Rubrique S21.G00.51.013 « Montant » = « 2000.00 »

Bloc S21.G00.52 « Prime, gratification et indemnité » :

- Rubrique S21.G00.52.001 « Type » : valeur 020 « Indemnité compensatrice de congés payés »
- Rubrique S21.G00.52.002 « Montant » = « 1500.00 »

## 2.1.4 Anomalies principales rencontrées



### ICCP non ou mal renseignée

- ICCP absente du bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G00.52 » ; mais intégrée au bloc « Rémunération - S21.G00.51 » = erreur, le calcul du salaire de référence utilisé pour la détermination du montant de l'allocation assurance chômage sera majoré à tort. Le point de départ sera également erroné, la carence ICCP étant, dans ce cas, égale à zéro. Cela induira une prise en charge immédiate à tort.
- ICCP présente au bloc « Prime, gratification et indemnité – S21.G0..52 » ; mais également intégrée au bloc « Rémunération – S21.G00.51 » = doublon, intégrée deux fois. Une fois dans le cadre de la détermination du montant de l'allocation assurance chômage à servir, montant majoré à tort, et une fois dans le cadre de la détermination de son point de départ.
- Il convient de ne pas confondre les ICP (Indemnités de congés payés) et les ICCP (indemnités compensatrices de congés payés) : les ICCP ne peuvent être versées qu'à la fin du contrat de travail si le salarié dispose d'un reliquat de droits à congés payés. En cours de contrat, seule l'ICP peut être versée et déclarée en DSN comme élément de salaire. France Travail ne retient que l'ICCP déclarée en fin de contrat.

**Impacts pour le conseiller :** renseignements à acquérir auprès du demandeur d'emploi voire de l'ex-employeur.

**Impact pour le demandeur d'emploi :** Indu à rembourser auprès de France Travail par le demandeur d'emploi.

## 2.2 Déclarer les indemnités de fin de contrat de travail et les indemnités de licenciement

### 2.2.1 Approche réglementaire

Les indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, quelle que soit leur nature, dont le montant ou les modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative ou qui n'ont pas été allouées par le juge, sont retenues dans la détermination d'un différé d'indemnisation spécifique.

Ce différé d'indemnisation spécifique vient s'ajouter au différé d'indemnisation congés payés (voir point **2.1 Déclarer les congés non pris lors de la rupture du contrat de travail**)

Les indemnités de fin de contrat de travail et les indemnités de licenciement ont donc une incidence sur le point de départ de l'indemnisation au titre du chômage.

Lors de la détermination du différé d'indemnisation spécifique, un plafonnement peut être opéré par l'assurance chômage. Il convient donc de distinguer ces indemnités allouées par le juge, pour que l'assurance chômage puisse les exclure (indemnités légales, Prud'homales légales et indemnités prud'homales) ou les inclure (indemnités dont le montant est supérieur au minimum légal) dans le calcul du différé d'indemnisation spécifique, en application de la réglementation d'assurance chômage en vigueur.

A titre indicatif, selon la réglementation en vigueur, les indemnités de rupture du contrat de travail les plus courantes sont listées ci-dessous :

- L'indemnité légale de licenciement
- L'indemnité compensatrice des droits acquis dans un compte épargne temps
- L'indemnité spéciale de licenciement
- L'indemnité légale due aux journalistes
- L'indemnité légale due au personnel navigant de l'aviation civile
- L'indemnité légale de mise à la retraite
- L'indemnité légale de départ à la retraite
- L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée
- L'indemnité de fin de mission
- Les sanctions indemnitaires prévues par le code du travail
- L'indemnité conventionnelle de licenciement
- Les indemnités de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée versées à l'amiable
- Les indemnités transactionnelles versées au moment de la rupture du contrat de travail ou postérieurement à la fin de contrat de travail.

Si toute ou partie de ces sommes est versée postérieurement à la fin du contrat de travail, le bénéficiaire et l'employeur débiteur sont dans l'obligation d'en faire la déclaration. Les allocations qui, de ce fait, n'auraient pas dû être perçues par l'intéressé doivent être remboursées, qu'elles soient versées en exécution d'une décision de justice, à l'amiable ou à titre transactionnel. L'assurance chômage en tire les impacts sur le droit servi.

Pour la détermination du salaire de référence, seules sont prises en compte les rémunérations qui constituent la contrepartie normale de l'exécution du contrat de travail. Ainsi, les indemnités inhérentes à toute fin de contrat de

travail (indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, indemnités légales de licenciement, indemnité de non-concurrence, etc.), de même que les indemnités ou sommes prévues par la loi et accordées par le juge aux salariés en raison de l'irrégularité de la rupture de leur contrat de travail, n'entrent pas dans la détermination du salaire de référence.

Par exemple, l'indemnité compensatrice de compte épargne temps (CET) éventuellement perçue par le salarié lors de la rupture de son contrat de travail n'est pas prise en compte pour le calcul du salaire de référence, dans la mesure où il s'agit d'une indemnité compensatrice globale représentant la valorisation monétaire de l'ensemble des éléments compris dans le CET, sans distinction, et inhérente à la rupture du contrat.

## 2.2.2 Approche technique

Blocs concernés et rubriques concernées en DSN mensuelle et signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique » :



**Le bloc « Prime, gratification et indemnité - S21.G00.52 »** est exploité dans le cadre de la détermination du point de départ de l'indemnisation et de la détermination du montant d'un droit assurance chômage à servir.

- Les indemnités de fin de contrat de travail sont déclarées dans la rubrique « Type - S21.G00.52.001 » qui porte les valeurs correspondant au cas.
- Elles ne doivent pas être intégrées au salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage (rubrique « Type - S21.G00.51.011 » valorisée à 002 « Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage »).

## 2.2.3 Illustration



Une indemnité de fin de contrat pour un motif licenciement, d'un montant de 6.000 euros brut, est déclarée de la façon suivante :

Bloc S21.G00.52 « Prime, gratification et indemnité » :

- Rubrique S21.G00.52.001 « Type » : 007 « Indemnité légale de licenciement »
- Rubrique S21.G00.52.002 « Montant » = « 6000.00 »



Une indemnité de fin de contrat pour un motif licenciement, d'un montant de 10.000 euros brut, auquel s'ajoute une indemnité conventionnelle de 3000 euros brut, est déclarée de la façon suivante :

Bloc S21.G00.52 « Prime, gratification et indemnité » :

- Rubrique S21.G00.52.001 « Type » : 007 « Indemnité légale de licenciement »
- Rubrique S21.G00.52.002 « Montant » = « 10000.00 »
- Rubrique S21.G00.52.001 « Type » : 021 « Indemnité conventionnelle (supplémentaire aux indemnités légales) »
- Rubrique S21.G00.52.002 « Montant » = « 3000.00 »

## 2.2.4 Anomalies principales rencontrées



Mauvaise codification des « types » d'indemnités de fin de contrat. Ex : Rubrique « Type - S21.G00.52.001 » = 011 « Indemnité légale de fin de mission » pour une fin de CDD.



**Regroupement dans une seule valeur « type » pour plusieurs indemnités de licenciement.** Ex : les valeurs « 007 - Indemnité légale de licenciement ; 008 - Indemnité légale supplémentaire de licenciement ; 009 - Indemnité légale spéciale de licenciement ; 010 - Indemnité légale spécifique de licenciement » sont parfois regroupées dans la valeur « 007 - Indemnité légale de licenciement » à tort.



**Absence du bloc S21.G00.52 pour les indemnités de fin de contrat** et intégration au bloc S21.G00.51 « Rémunération » (dans le dernier salaire notamment) à tort ;



**Indemnité de fin de contrat présente au bloc S21.G00.52** et intégration au bloc S21.G00.51 « Rémunération ». Elle est donc déclarée deux fois, à tort.

**Ces anomalies constatées produisent les effets suivants :**

- Majoration à tort du montant de l'allocation d'assurance chômage ;
- Détermination erronée du point de départ de l'indemnisation d'un droit assurance chômage.

**Impacts pour le conseiller :** renseignements à acquérir auprès du demandeur d'emploi voire de l'ex-employeur.

**Impact pour le demandeur d'emploi :** Indu à rembourser auprès de France Travail par le demandeur d'emploi.

## 2.3 Point d'attention sur la « date de fin de contrat de travail prévisionnelle » au moment de la déclaration de la fin du CDD

### 2.3.1 Approche réglementaire

En application de l'article L1242-7 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans certains cas prévus au dit code. Dans ces cas, définis réglementairement, le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Le contrat à durée déterminée (CDD) s'achève à sa fin ou parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée. La fin du CDD peut entraîner le versement d'indemnités. Un employeur qui rompt un CDD avant son échéance peut être sanctionné pour rupture abusive.

Comme son nom l'indique, le contrat à durée déterminée contient une date d'échéance dans ses clauses et ne peut en principe être rompu avant cette date. Il prévoit toutefois une période d'essai pendant laquelle l'employeur ou le salarié peuvent abandonner librement les relations contractuelles. En dehors de ces situations, la « rupture anticipée » d'un CDD entraîne le paiement de dommages et intérêts, sauf dans des cas bien limités et encadrés par le Code du travail. Faute de justification légale, l'employeur peut devoir des dommages et intérêts équivalents aux rémunérations brutes que le salarié aurait perçues jusqu' à la fin théorique du contrat.

Dans ce cas, le versement de l'allocation de chômage n'interviendra qu'au terme initialement prévu du contrat sauf cas prévus par la réglementation d'assurance chômage en vigueur.

La date de fin de contrat de travail est à distinguer de la date de fin de contrat prévisionnelle. Cette dernière n'a pas à être modifiée.

### 2.3.2 Approche technique



**Blocs concernés et rubriques concernées en signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique » :**

- Rubrique « Date de fin prévisionnelle du contrat - S21.G00.40.010 » : correspond à la date initialement prévue lors de la signature du contrat à durée déterminée.
- Rubrique « Date de fin du contrat - S21.G00.62.001 » : correspond à la date effective de fin de contrat. En cas de rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée, la date de fin prévisionnelle renseignée en rubrique « Date de fin prévisionnelle du contrat - S21.G00.40.010 » et la date de fin du contrat renseignée en rubrique « Date de fin du contrat - S21.G00.62.001 » seront différentes.



## 2.3.3 Illustration



Un salarié est engagé pour un CDD de droit privé qui débute le 01/03/2022 et doit se terminer le 31/08/2022. L'employeur rompt le contrat le 15/06/2022.

Bloc S21.G00.40 « Contrat (contrat de travail, convention, mandat) » :

- Rubrique S21.G00.40.001 « Date de début du contrat » : « 01032022 »
- Rubrique S21.G00.40.007 « Nature du contrat » : « 02 - Contrat de travail à durée déterminée de droit privé »
- Rubrique S21.G00.40.010 « Date de fin prévisionnelle du contrat » : « 31082022 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin du contrat » : « 15062022 »
- Rubrique S21.G00.62.002 « Motif de la rupture du contrat » : « 036 - Rupture anticipée d'un CDD, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission à l'initiative de l'employeur »
- Rubrique S21.G00.62.003 « Date de notification de la rupture de contrat » : « Date inférieur ou égale à la date de fin de contrat de travail »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 15062022 »

## 2.4 Déclarer le dernier jour travaillé et payé (DJTP) au salaire habituel

### 2.4.1 Approche réglementaire

Concernant les fins de contrat de travail ou les engagements de procédure de licenciement jusqu'au 30 septembre 2021, la rubrique « dernier jour travaillé et payé au salaire habituel – S21.G00.62.006 » (DJTP) doit être renseigné.

Pour rappel

Le DJTP est défini comme correspondant au dernier jour de présence effective du salarié, rémunéré à ce titre dans l'entreprise. La réglementation d'assurance chômage, en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021 incluse, stipule que les rémunérations prises en compte dans la détermination du salaire de référence servant au calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont celles des 12 mois civils précédant le DJTP (15 mois civils pour les expatriés) ou ayant donné lieu à une rémunération normale.

La date du DJTP doit être distinguée de la date de fin de contrat de travail. La date du DJTP et celle de la fin de contrat de travail ne coïncident pas systématiquement. Elle est toujours antérieure ou identique à la date de fin de contrat et nécessairement postérieure ou identique à la date de début de contrat.

Concernant, les fins de contrat de travail ou les engagements de procédure de licenciement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et en application de la réglementation assurance chômage en vigueur, le DJTP n'est plus pris en compte **à l'exception des Dockers occasionnels ou professionnels, mais reste à renseigner en DSN.**

L'assurance chômage n'utilise plus, en application de la réglementation actuelle, cette information dans le calcul des droits assurance chômage. Néanmoins, l'employeur peut continuer de déclarer cette donnée à titre d'information.

### 2.4.2 Approche technique



**Blocs concernés et rubriques concernées en DSN mensuelle et en signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique » :**

Le déclaratif se fait via la rubrique « dernier jour travaillé et payé au salaire habituel - S21.G00.62.006 ».

### 2.4.3 Illustration



Un salarié est notifié d'un licenciement le 15 avril 2021, la durée contractuelle de son préavis est de 2 mois. La date effective de fin de contrat de travail est le 15 juin 2021. Son employeur l'autorise à n'effectuer qu'une partie de son préavis dans l'entreprise (1 mois). Le déclaratif sera le suivant :

Bloc S21.G00.63 « Préavis de fin de contrat » :

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 01 - Préavis effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 15042021 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 14052021 »
- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 02- Préavis non effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 15052021 »

- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 15062021 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé » : « 14052021 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 15062022 »



Un salarié démissionne de son poste après 40 jours d'absence non justifiées. Sa date de fin de contrat est le 21/02/2021. Le déclaratif sera le suivant :

Bloc S21.G00.62 « Fin de contrat » :

- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 12012021 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 21022021 »

## 2.4.4 Anomalies principales rencontrées



**Seulement applicable pour les Dockers :** Le DJTP est positionné à la fin de contrat de travail alors que le salarié est absent (hors congés payés et absence assimilée à du travail) depuis X jours sans reprise (maladie...). La date du DJTP doit être située le dernier jour de travail réel du salarié. En cas de mauvais positionnement de la date du DJTP, le montant de l'allocation assurance chômage à servir sera erroné.

## 2.5 Déclarer un préavis

### 2.5.1 Approche règlementaire

En application du code du travail, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sous réserve que la partie qui en prend l'initiative respecte un délai légal de prévenance appelé préavis. L'expiration du préavis marque le terme du contrat de travail. Aussi, la fin du contrat de travail est reportée à l'issue de ce préavis rémunéré, qu'il soit travaillé ou non. Si le préavis est non effectué et non rémunéré, la fin du contrat de travail intervient la veille du début de ce préavis.

Si le contrat de travail, quelle que soit sa nature, prend fin à la suite d'un licenciement ou une démission, un préavis doit être impérativement déclaré. Il convient de se référer au code du travail concernant les conditions du préavis (congés ou maladie durant un préavis). L'assurance chômage tirera les conséquences du préavis déclaré afin de déterminer le montant et le point de départ des allocations.

Au titre d'une fin de contrat de travail, plusieurs périodes de préavis peuvent s'enchaîner. Elles doivent alors se succéder sans rupture et sans chevauchement jusqu'à la fin de contrat de travail effective.

### 2.5.2 Approche technique

Blocs et rubriques concernés en DSN lors du signalement d'évènement « fin de contrat de travail unique »



**Le bloc « Préavis de fin de contrat - S21.G00.63 »** permet de déclarer un ou des préavis lié(s) à une fin de contrat de travail. Ses différentes modalités d'exécution sont à déclarer via la rubrique « Type réalisation et paiement du préavis - S21.G00.63.001 » qui comporte les valeurs suivantes :

- 01 - préavis effectué et payé
- 02 - préavis non effectué et payé
- 03 - préavis non effectué et non payé
- 10 - préavis non effectué non payé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- 50 - préavis non effectué et payé dans le cadre d'un congé de reclassement
- 51 - préavis non effectué et payé dans le cadre d'un congé de mobilité
- 60 - délai de prévenance
- 90 - pas de clause de préavis applicable

Les rubriques « date de début de préavis - S21.G00.63.002 » et « date de fin de préavis - S21.G00.63.003 » permettent de déclarer les périodes de préavis.

Que le préavis soit effectué ou non effectué, les dates de début et de fin de préavis doivent être renseignées.

Un contrôle de cohérence est opéré par l'assurance chômage concernant la présence ou non du préavis, de son type, de la nature et du motif de fin du contrat de travail.

### 2.5.3 Illustration



Préavis effectué et payé

Un salarié est licencié le 30 avril 2022. La durée légale de son préavis est de trois mois. La date effective de fin de contrat de travail est le 31 juillet 2022.

**Le déclaratif sera le suivant :**

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 01 - Préavis effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 01052022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 31072022 »



#### Préavis non effectué et payé

Un salarié est licencié le 15 mai 2022. La durée légale de son préavis est de 2 mois. La date effective de fin de contrat de travail est le 15 juillet 2022. Son employeur le dispense d'effectuer son préavis.

**Le déclaratif sera le suivant :**

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 02 - Préavis non effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 16052022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 15072022 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 15052022 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 15072022 »



#### Préavis effectué et payé et préavis non effectué et payé

Un salarié est licencié le 5 juin 2022. La durée légale de son préavis est de 2 mois. La date effective de fin de contrat de travail est le 5 août 2022. Son employeur le dispense d'effectuer le dernier mois de son préavis.

**Le déclaratif sera le suivant :**

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 01 - Préavis effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 06062022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 05072022 »
- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 02 - Préavis non effectué et payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 06072022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 05082022 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 05072022 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 05082022 »

## Préavis non effectué et non payé<sup>1</sup>

Un salarié est licencié le 20 juillet 2022. La durée légale de son préavis est de 2 mois. La date effective de fin de contrat de travail est le 20 septembre 2022. Le salarié demande à son employeur de le dispense d'effectuer son préavis et l'employeur accepte.

Le déclaratif sera le suivant :

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 03 - Préavis non effectué et non payé »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 21072022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 20092022 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 20072022 »
- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 20072022 »

## 2.5.4 Anomalies principales rencontrées

### Préavis non renseigné

La principale anomalie rencontrée est l'absence de déclaration de préavis en bloc « Préavis de fin de contrat - S21.G00.63 » en présence d'une fin de contrat de travail pour lesquels le code du travail ou dispositions conventionnelles le prévoient.

En cas, d'incohérence, une période mesure conservatoire, dans le cadre d'un examen de droits provisoire, est automatiquement appliquée afin de déterminer un point de départ d'indemnisation d'un droit assurance chômage. Le conseiller demandera au demandeur d'emploi voire à l'ex-employeur les informations complémentaires nécessaires afin d'établir un examen de droits définitif.

---

<sup>1</sup> Sauf pour les assistant(e)s maternelles

## 2.6 Déclarer un préavis pour une fin de contrat de travail dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

### 2.6.1 Approche réglementaire

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est destiné au salarié licencié pour motif économique. Ce dispositif a pour objectif de favoriser une reconversion du salarié. Des mesures d'accompagnement et une indemnité spécifique sont prévues pour le salarié licencié. L'employeur est tenu de le proposer au salarié dès lors qu'il n'est pas tenu de proposer un congé de reclassement. Ce dernier peut le refuser.

Si le salarié accepte de bénéficier d'un CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date de fin du délai de réflexion de 21 jours à partir de la remise du document pour accepter ou refuser le CSP. L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié. En principe, le salarié n'exécute pas de préavis quand il y a acceptation du CSP :

- Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, il perçoit une indemnité compensatrice de préavis. Le montant de l'indemnité correspond à ce que le salarié aurait dû percevoir en cas de licenciement. Aucun préavis ne lui est applicable.
- Si le salarié a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur verse à France Travail l'équivalent de l'indemnité que le salarié aurait perçue, contribuant au financement du dispositif de reclassement. Toutefois, si ce montant est supérieur à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois est versée au salarié. Un préavis est applicable.

L'indemnisation du demandeur d'emploi dépend également de son ancienneté dans l'entreprise au titre de laquelle il a accepté le CSP. Ainsi, s'il a moins d'un an d'ancienneté, il percevra l'allocation de sécurisation professionnelle dont le montant est l'équivalent de l'aide au retour à l'emploi. S'il a au moins un an d'ancienneté, il percevra l'allocation de sécurisation professionnelle dont le montant équivaut à 75% de son salaire journalier de référence selon les dispositions prévues à l'avenant n°5 du 28 juin 2021 de la convention CSP du 26 janvier 2015.

### 2.6.2 Approche technique

En DSN, le traitement d'une fin de contrat de travail relevant du dispositif CSP découle de la rubrique « Motif de la rupture du contrat – S21.G00.62.002 » valorisée à « 26 - Rupture pour motif économique suite à acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle CSP »

**Il convient de distinguer :**

**Le cas d'un salarié adhérent au CSP et pour lequel l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à un an :**

- Rubrique S21.G00.62.011 « Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul du CSP » avec la possibilité de valoriser à 0.
- Rubrique S21.G00.62.013 « Montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée » avec la possibilité de valoriser à 0.

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type réalisation et paiement du préavis » valorisée à « 90 – pas de clause de préavis applicable » à partir de la version de norme P25V01
- Rubrique S21.G00.52.001 « 23. Indemnité compensatrice de préavis non effectué » valorisée avec le montant du préavis versé au salarié

### **Le cas d'un salarié qui adhère au CSP et pour lequel l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure ou égale à un an :**

- « Rubrique S21.G00.62.011 « Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul du CSP » valorisée de 1 minimum à 3 maximum ;
- « Rubrique S21.G00.62.013 « Montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée » valorisée à X € jusqu'à 3 mois pris en compte et en cohérence avec le « nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul du préavis » de la rubrique S21.G00.62.011.
- « Rubrique S21.G00.63.001 « Type réalisation et paiement du préavis » valeur « 10 - préavis non effectué non payé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ».

## **2.6.3 Illustration**

Un salarié est notifié d'un licenciement économique le 4 juillet 2022. Il dispose d'un délai de réflexion légal afin d'accepter ou refuser le dispositif de reclassement, contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

La date effective de fin de contrat de travail est le 25 juillet 2022.



### **Préavis pour un salarié ayant adhéré au CSP et ayant une ancienneté inférieure à un an :**

Le déclaratif sera le suivant :

#### **Bloc S21.G00.62 :**

- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 25072022 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 25072022 »
- Rubrique S21.G00.62.011 « Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul du CSP » = « 0 »
- Rubrique S21.G00.62.013 « Montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée » = « 0 »

#### **Bloc S21.G00.63 :**

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 90 – Pas de clause de préavis applicable » à partir de la version de norme P25V01

#### **Bloc S21.G00.86 Ancienneté :**

- Rubrique S21.G00.86.001 « Type » ancienneté : valeur « 007 - Ancienneté dans l'entreprise »
- Rubrique S21.G00.86.002 « Unité de mesure » : « 01 – Jours »
- Rubrique S21.G00.86.003 « Valeur » = « 182 »



### **Préavis pour un salarié ayant adhéré au CSP et ayant une ancienneté supérieure ou égale à un an :**

Le déclaratif sera le suivant :

#### **Bloc S21.G00.62 :**

- Rubrique S21.G00.62.001 « Date de fin de contrat » : « 25072022 »
- Rubrique S21.G00.62.006 « Dernier jour travaillé et payé au salaire habituel » : « 25072022 »



- Rubrique S21.G00.62.011 « Nombre de mois de préavis utilisés dans le cadre du calcul du CSP » = « 3 »
- Rubrique S21.G00.62.013 « Montant de l'indemnité de préavis qui aurait été versée » = X €

**Bloc S21.G00.63 :**

- Rubrique S21.G00.63.001 « Type de réalisation du préavis » : « 10 - Préavis non effectué non payé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) »
- Rubrique S21.G00.63.002 « Date de début de préavis » : « 25072022 »
- Rubrique S21.G00.63.003 « Date de fin de préavis » : « 25072022 »

**Bloc S21.G00.52 :**

- Rubrique S21.G00.52.001 « 23. Indemnité compensatrice de préavis non effectué » valorisée avec le montant du préavis versé au salarié (partie excédant les 3 mois de préavis)

**Bloc S21.G00.86 Ancienneté :**

- Rubrique S21.G00.86.001 « Type » ancienneté : « Valeur « 007 - Ancienneté dans l'entreprise »
- Rubrique S21.G00.86.002 « Unité de mesure » : « 01 – Jours »
- Rubrique S21.G00.86.003 « Valeur » = « 1652 »