

Bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage : quels impacts pour les Groupements d'Employeurs ?

1. Qu'est-ce que le bonus-malus ?

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le décret du 26 juillet 2019 modifié a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, appelée « **bonus-malus** », afin de lutter contre la précarité de l'emploi.

L'objectif du bonus-malus est d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts.

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, **à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus)**, en fonction du **taux de séparation** des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond **au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle Emploi**, rapporté à l'effectif annuel moyen. Le bonus-malus sera calculé en fonction de **la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité**, dans la limite d'**un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %)**.

Un simulateur a été mis en ligne par le ministère du Travail. De même qu'un document questions-réponses (Q/R) dans lequel est précisé le fonctionnement du bonus-malus.

Le taux de contribution modulé sera calculé par les URSSAF / la MSA et **sera communiqué aux entreprises concernées à la rentrée 2022**.

A compter du 1^{er} septembre 2022, la première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'appliquera. Elle sera collectée via la DSN éligible au plus tard le 15 octobre 2022.

2. Quelles entreprises sont concernées ?

Les entreprises concernées sont celles qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

Condition relative à l'effectif

Il s'agit de l'effectif entendu selon les dispositions du code de la sécurité sociale.

Dès lors que l'entreprise compte **plus de 11 salariés** et qu'elle relève de l'un des secteurs identifiés, elle doit calculer son propre « taux de séparation » qui permettra de moduler le bonus-malus.

Pour aller plus loin : [cliquez ici](#)

Condition relative au secteur d'activité

Le bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage s'applique aux secteurs d'activité ayant un taux moyen de séparation supérieur à 150 %. Ces secteurs ont été fixés par arrêté ministériel pour une période de trois ans, de 2022 à 2024 à savoir :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Une entreprise est affectée dans un secteur relevant du champ d'application du bonus-malus en fonction de l'activité économique principale qu'elle exerce et de la convention collective qu'elle applique.

Concrètement, l'entreprise est affectée dans un secteur relevant du champ d'application du bonus-malus si une double condition cumulative est remplie :

- **Condition 1 : le code identifiant de la convention collective (IDCC)** de l'entreprise constaté sur l'année 2020 correspond à un code IDCC mentionné dans l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus ;
- **Condition 2 : le code APE de l'entreprise constaté en 2021** est l'un de ceux qui correspondent aux secteurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus.

3. Focus sur la situation des GE

Les GE concernés en fonction de leur effectif et de leur « activité principale »

Interrogée par le CRGE, la DGEFP a confirmé que, **comme les autres employeurs, les Groupements d'Employeurs sont concernés par le bonus-malus dès lors qu'ils réunissent les critères cumulatifs :**

- 1- Le GE compte 11 salariés (effectif exprimé en ETP selon les dispositions du code de la sécurité sociale, salariés permanents et mis à disposition confondus) ;
- 2- Le code APE attribué au GE fait partie de la liste fixée par arrêté ministériel. Il semble que la plupart des GE se voient attribuer le code APE 78.30Z « Autre mise à disposition de ressources humaines ». Or, en application de l'arrêté du 28 juin 2021, ce code APE place les GE en dehors du périmètre du bonus-malus, au même titre que les entreprises dont le code APE est 78.10Z « Activités des agences de placement de main-d'œuvre » ou 78.20Z « Activités des agences de travail temporaire ». Toutefois, quelques GE déclarent une activité principale qui correspond à celle de leurs adhérents et se voient donc attribués un code APE identique à celui de leurs membres. Il semble que cela puisse être notamment le cas dans le secteur agroalimentaire qui est concerné

par le bonus-malus. De ce fait, certains GE entrent dans le champ d'application du bonus-malus ;

- 3- Le GE applique une convention collective dont l'IDCC relève des secteurs d'activité identifiés par l'arrêté ministériel.

Néanmoins, peu de Groupements d'Employeurs sont, selon toute vraisemblance, concernés par le bonus-malus. C'est ce que confirme une analyse fondée sur la raison sociale et la catégorie juridique de la liste des entreprises concernées par le dispositif. **Le cas échéant, les GE ayant vocation à mutualiser des contrats courts ou à temps partiel sous la forme de contrats plus durables, il y aurait fort à parier qu'ils seraient éligibles à un bonus.**

Si toutefois un GE se trouvait dans une situation pénalisante (c'est-à-dire aboutissant à un malus), la DGEFP suggère de procéder à **une déclaration correctrice du code APE auprès de l'INSEE.**

Les GE, alternatives au malus de leurs adhérents concernés

Il a été précisé que **les fins de mise à disposition de salariés par un GE au bénéfice d'une entreprise adhérente ne sont pas imputées à l'entreprise pour le calcul de son taux de séparation.** Les fins de mise à disposition ne sont en effet pas visées par la loi et le décret.

Le fait de ne pas prendre en compte les fins de mise à disposition réalisées par le GE dans le calcul du taux de séparation de l'entreprise adhérente répond à l'objectif gouvernemental de favoriser les outils juridiques permettant aux salariés de bénéficier de contrats plus longs tout en apportant de la flexibilité aux entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines. Le recours à GE est à ce titre l'un des moyens offerts aux entreprises pour réduire leur taux de séparation.

Particularités des fins de mission dans le calcul du taux de séparation du GE lui-même

Les fins de mise à disposition de salariés par un GE au bénéfice d'une entreprise adhérente ne sont pas non plus imputées au GE pour le calcul de son taux de séparation, **dès lors que la fin de mise à disposition ne donne pas lieu à une fin de contrat de travail avec le GE, suivie d'une inscription à Pôle Emploi.**

A l'inverse, la fin de mise à disposition qui donne lieu à une fin de contrat de travail avec le GE, suivie d'une inscription à Pôle Emploi, est bien imputée au Groupement d'Employeurs.

Les fins de contrats de travail des salariés permanents du GE sont imputées au GE dès lors qu'elles sont suivies d'une inscription à Pôle Emploi.