UNION DES ENTREPRISES TRANSPORT & LOGISTIQUE DE FRANCE

Bonus-malus assurance chômage

Un dispositif discriminatoire et opaque

L'Union TLF propose 5 évolutions pour réellement lutter contre les contrats courts

Depuis l'origine, l'Union TLF dénonce une atteinte contre-productive à la compétitivité des secteurs concernés

Introduit par la réforme de l'assurance chômage de 2021, **le « bonus-malus » avait pour ambition de réduire le recours abusif aux contrats de travail de courte durée** au sein des secteurs d'activité les utilisant le plus. En fonction de leur taux de séparation, il module les contributions assurance-chômage des entreprises de 7 secteurs d'activité.

Nous souhaitons que soit abrogé ce dispositif dont la conception semble trop dysfonctionnelle pour être réellement sujette à améliorations. Toutefois, la **négociation interprofessionnelle** relative à l'Assurance-chômage, ouverte ce 12 septembre, doit *a minima* permettre de **l'amender radicalement**.

En effet, **ce dispositif manque sa cible** et pénalise certains secteurs sans les inciter à modifier leurs comportements :

1. Il intègre au bonus-malus toutes les fins de contrats donnant lieu à inscription à Pôle emploi, et pas seulement celles des contrats courts.
2. Il compare des activités qui n'ont rien à voir entre elles, condamnant les entreprises ayant une activité cyclique à payer un malus. Par exemple, les remontées mécaniques sont comparées au transport scolaire ou à l'entreposage.
3. Il repose en grande partie sur des facteurs exogènes à l'employeur, notamment si la séparation est liée au comportement du salarié, si le taux de séparation médian du secteur baisse, ou quand le marché du travail évolue.

Ces problèmes sont renforcés par le caractère opaque du système. A tel point que les taux de séparation médians des secteurs ont fait l'objet d'une *« erreur informatique »* de l'URSSAF Caisse Nationale en novembre 2022. 6 000 entreprises ont vu leur taux de séparation modifié sans qu'elles aient la capacité de vérifier l'exactitude ni le motif de cette rectification.

Face à ce caractère injuste et opaque du système, **les entreprises ne sont pas incitées à modifier leur comportement** dans le sens d'une réduction de la précarité professionnelle. Pire encore, comme le souligne le Sénat, *« la majoration des contributions patronales a pour effet d'alourdir la masse salariale des entreprises concernées et de rendre plus coûteux leurs recrutements »*.

NOS 5 PROPOSITIONS POUR RÉELLEMENT LUTTER CONTRE LA « PERMITTENCE »

N°1 Axer le bonus-malus sur une comparaison d'activités homogènes. Une solution pourrait être de produire des taux de séparation sectoriels médians à l'échelle des sous-classes de la NAF (A732) - en lieu et place de l'échelon N38 de la nomenclature agrégée.

N°2 Sortir du taux de séparation :

- **les ruptures ne relevant pas de la seule volonté de l'employeur** (rupture conventionnelle, inaptitude non professionnelle, CDD de remplacement) ou relevant d'une faute grave ou lourde ;
- **les fins de contrats supérieurs à 1 mois**.

N°3 Exonérer ou alléger le malus des entreprises engagées dans une véritable démarche d'amélioration de leur politique d'emploi. Par exemple, le bonus-malus pourrait être suspendu lorsque l'entreprise baisse son taux de séparation sur une période donnée, ou encore par la signature d'un accord de branche visant à lutter contre la précarité professionnelle pour une durée de 3 ans.

N°4 Plafonner la modulation des contributions d'assurance chômage à plus ou moins 0,5 point (soit dans une fourchette comprise entre 3,55 % et 4,55 %, contre 3 % à 5,05 % actuellement) et **mieux échelonner les passages de tranche** (une entreprise à 500 % ne doit pas être taxée comme une entreprise à 200 %).

N°5 Appliquer le dispositif ainsi modifié à tous les secteurs pour éviter les distorsions de concurrence.

Sommaire

1. Un dispositif complexe et mal calibré 3

- Réduire l'usage des contrats courts… 3
- … par une incitation financière 3
- 30 000 entreprises concernées 3
- Un calcul complexe 3
- Un tiers des entreprises sont en malus 4

2. Une méthode peu cohérente, source d'anomalies 5

- Des champs sectoriels excessivement larges qui vident de sens la comparaison d'une entreprise à son secteur de référence 5
- Les ruptures légitimes pénalisent également les entreprises 7
- Un nombre restreint de grandes entreprises peut faire basculer tout un secteur dans le dispositif, bien que la majorité de ses entreprises peut avoir un bas taux de séparation 7
- Un manque de proportionnalité 8
- Les entreprises les plus consommatrices de contrats courts sont peu encouragées à changer de comportement 8
- Une logique de « pollueur-payeur » trop approximative 8

3. Un dispositif opaque 8

- Les acteurs privés sont dans l'incapacité de vérifier les taux sectoriels de séparation 8
- Les entreprises sont dans l'incapacité de mesurer leur propre taux de séparation 9
- L'effet signal joue avec un retard d'un an 9
- Les taux sectoriels difficilement compréhensibles pour les entreprises 9
- L'évolution des taux de séparation est multifactorielle et repose sur de nombreux facteurs exogènes à l'employeur 10

4. Cinq propositions pour lutter contre la « permittence » 11

5. Bibliographie 12

1. Un dispositif complexe et mal calibré

Réduire l'usage des contrats courts…

Introduit par la réforme de l'assurance chômage de 2021[1] [2], le « bonus-malus » ambitionne de réduire les recours aux contrats de travail courts au sein des secteurs d'activité y ayant le plus recours. Le résultat visé est :

- une augmentation de la part des embauches en CDI ;
- et, surtout, un allongement des durées des CDD et des missions d'intérim.

… par une incitation financière

Le bonus-malus introduit une modulation de la contribution d'assurance chômage à charge des employeurs. De base, celle-ci est de 4,05 %. Suivant le poids des fins de contrats de travail dans l'effectif de l'entreprise, la modulation s'effectue à la baisse (bonus) ou à la hausse (malus) avec progressivité. Un plancher à 3 % et un plafond à 5,05 % bornent la nouvelle contribution.

Le taux ajusté s'applique à tous les salariés de l'entreprise (sauf exception, ex : apprentis). Une entreprise sanctionnée au plafond supporte ainsi un surcoût correspondant à 1 % de sa masse salariale. Une entreprise au plancher profite d'un avantage équivalent à 1,05 % de sa masse salariale. Le dispositif est neutre pour les finances publiques : les malus des uns financent les bonus des autres.

30 000 entreprises concernées

La mesure s'applique à toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et relevant d'un secteur A38[3] dont le taux de séparation moyen excédait 150 % entre 2017 et 2019.

7 secteurs sont ainsi concernés :

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits de base de tabac (NAF. Divisions 10, 11 et 12) ;
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (NAF. Section E) ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (NAF. Division 74) ;
- Hébergement et la restauration (NAF. Section I) ;
- Transports et l'entreposage (NAF. Section H) ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (NAF. Divisions 22 et 23) ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie (NAF. Divisions 16, 17 et 18).

Sur le plan de la nomenclature des activités françaises, certains secteurs sont à l'échelon de la Section (A21) quand d'autres sont à celui de la Division (A88).

Un calcul complexe

La contribution à l'assurance chômage s'ajuste suivant le « taux de séparation » de l'entreprise. Ce taux correspond au nombre de fins de contrat et de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen.

---

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043306112

[2] Le dispositif a été introduit 2019, annulé par le Conseil d'État sur un recours porté par TLF puis réintroduit en 2021.

[3] L'échelon utilisé est le niveau à 38 secteurs de la nomenclature agrégée (NA, 2008). Cette nomenclature vise à faciliter les comparaisons internationales de données sectorielles. Elle est distincte de la nomenclature des activités françaises (NAF). A38 est ainsi un niveau intermédiaire et non standard de la NAF. Il se place entre ses échelons « Sections » (A21) et « Divisions » (A88).

$$Taux\ de\ séparation\ d'une\ entreprise\ = \frac{Nombre\ de\ fin\ de\ contrats\ de\ travail\ assorties\ d'une\ inscription\ à\ Pôle\ emploi}{Effectif\ annuel\ moyen\ de\ l'entreprise}$$

Le taux de séparation individuel se compare au taux de séparation médian du secteur.

$$Taux\ de\ séparation\ médian\ du\ secteur = Médiane\ des\ taux\ de\ séparation\ pondérés\ par\ la\ masse\ salariale$$

Le bonus-malus s'obtient par le ratio entre le taux individuel et le taux sectoriel médian.

$$\text{Taux de contribution modulé} = \frac{\text{Taux de séparation de l'entreprise}}{\text{Taux de séparation médian du secteur}} \times 1{,}46 + 2{,}59$$

$$Le\ résultat\ est\ borné\ entre\ 3\ \%\ et\ 5{,}05\ \%$$

Un tiers des entreprises sont en malus

La première vague de bonus-malus a couru du 1er septembre 2022 au 31 août 2023. Elle a concerné 18 000 entreprises. Les secteurs « S1 », les plus impactés par la pandémie de Covid-19, ont exceptionnellement été exonérés. Suivant les données de l'Unedic publiées en février dernier, ces 18 000 entreprises sont associées à un effectif annuel moyen de 1,38 million de salariés (7 % de l'emploi salarié français) et à 3,7 millions de séparations. Le taux de séparation moyen a donc été de 268 %.

Un tiers des entreprises étaient en malus (36 %) et ont généré 91 % des séparations. Les deux tiers restant étaient en bonus (64 %), avec 9 % des séparations.

Un quart des entreprises (26 %) étaient au plafond, avec une contribution à l'assurance chômage de 5,05 %. Ces dernières ont représenté 84 % des séparations. Les trois quarts des entreprises en malus étaient donc au plafond (72 %). Cette concentration confirme un calibrage inadéquat de la mesure.

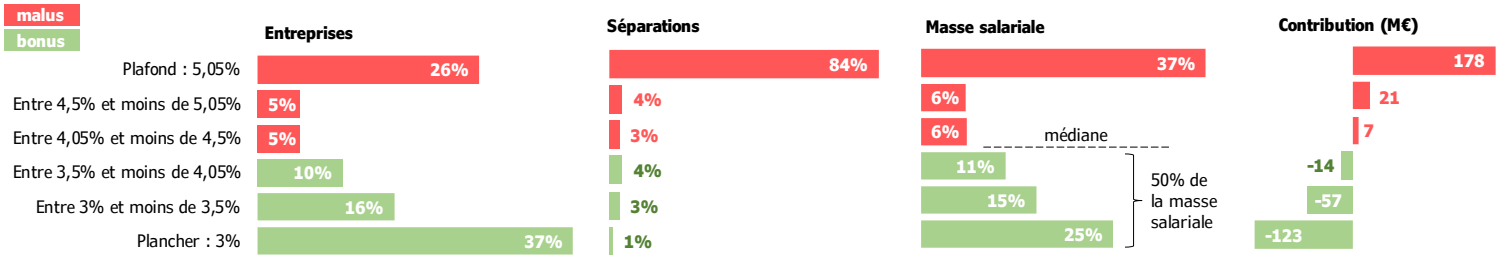
La première année, le dispositif a généré environ 200 millions d'euros de transferts intra-sectoriels.

Données partagées par l'Unedic sur la première vague de bonus-malus

		Entreprises soumises au dispositif					Séparations et taux moyens, médians			
Secteurs		Nombre d'entreprises du secteur * (effectif moyen annuel sur 2021)	Estimation de la part des entreprises restant dans le dispositif la 1ère année	Nombre d'entreprises concernées au 01/09/2022	Nombre annuel moyen de salariés (en milliers)	Masse salariale (en M€)	Nombre de séparations (en milliers)	Taux médian notifié le 17/11/22	Taux moyen sur la période d'observation (mi-2021 à mi-2022)	Taux moyen sur la période de sélection des secteurs (2017-2019), y compris secteurs exclus
CA	Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	41 100	96%	4 169	360	12 210	1 163	215,07%	323%	365%
CC	Travail du bois, industries du papier et imprimerie	9 600	100%	2 052	110	3 903	213	126,27%	193%	175%
CG	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	6 300	100%	1 855	164	6 235	356	125,28%	218%	183%
EZ	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	4 600	100%	934	106	3 874	380	70,35%	359%	269%
HZ	Transports et entreposage	48 100	85%	7 581	563	18 397	1 341	70,37%	238%	198%
IZ	Hébergement et restauration	175 100	1%	120	5	154	3	39,87%	64%	213%
MC	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	23 600	84%	1 180	70	2 775	241	9,92%	344%	237%
	Total	**308 400**	**58%**	**17 891**	**1 378**	**47 549**	**3 696**			

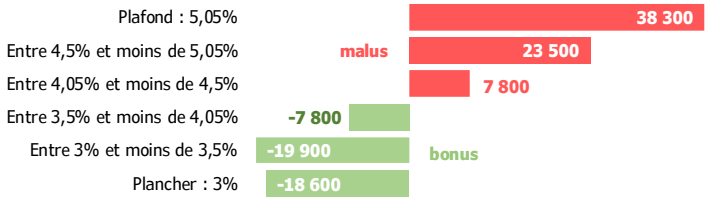
* Toutes tailles confondues, hors entreprises de zéro salarié
Source : RCD pour le nombre total d'entreprises ; GIP-MDS, données du groupe de travail Bonus-Malus, données du silo Bonus-Malus. Calculs Unédic
Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1er septembre 2022 au 31 août 2023

Répartition selon le taux de modulation
Données partagées par l'Unedic sur la première vague de bonus-malus



En moyenne, pour une entreprise, le malus a été de 32 000 euros et le bonus de 17 000 euros.[4]

Montant moyen du bonus-malus par entreprise (€)
Calculs TLF à partir des données Unedic



La seconde vague s'applique du 1er septembre 2023 au 31 août 2024. Elle intègre notamment les secteurs « S1 », soit 12 000 entreprises supplémentaires pour un effectif d'ensemble de 30 000 entreprises désormais concernées.

2. Une méthode peu cohérente, source d'anomalies

Par construction, ce dispositif génère des effets non souhaités et contestables sur le plan de la logique économique.

Des champs sectoriels excessivement larges qui vident de sens la comparaison d'une entreprise à son secteur de référence

Le bonus-malus d'une entreprise s'ajuste par la comparaison de son taux de séparation au taux médian de son secteur de référence. Les groupements sectoriels utilisés s'avèrent toutefois excessivement larges. Ils englobent des activités économiques trop hétérogènes pour assurer des comparaisons pertinentes en matière d'organisation du travail.

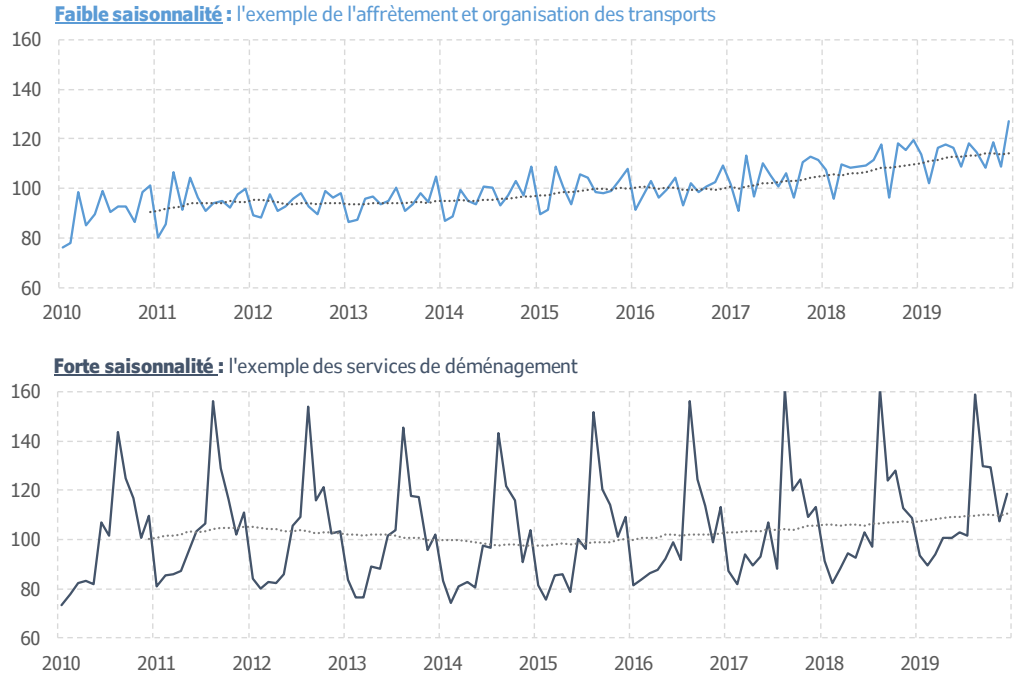
Pour illustration, l'ensemble « Transport et entreposage » recouvre des activités formidablement diversifiées et éloignées les unes et des autres :

- Transports aériens de fret et de passagers ;
- Activités de taxi et VTC ;
- Oléoducs et gazoducs ;
- Entreposage frigorifique ;
- Remontées mécaniques de montagne ;
- Envois de fusées dans l'espace ;
- Organisateurs de transports ;
- Transports fluviaux ;
- Transports routiers de fret ;
- SNCF & RATP ;
- Fret ferroviaire ;
- Messagerie ;
- Poste et courrier ;
- Etc.

[4] Calculé par l'Union TLF à partir des données de l'Unedic publiées en février 2023.

Suivant les spécificités des activités, et notamment de leurs cycles et irrégularités de production imposés par la demande, certaines entreprises présentent des consommations de contrats courts légitimement supérieures à la moyenne nationale, ainsi qu'à la médiane du champ sectoriel utilisé par le bonus-malus.

Indice de chiffre d'affaires mensuel par secteur, entre 2010 et 2019
Base 100 = moyenne 2015. Tendance = moyenne sur 12 mois glissant. Source : Insee
Les échelles sont harmonisées : de 60 à 160
Arrêt des séries en 2019 pour éviter les effets Covid 2020-2021 et inflation 2022-2023



Le tableau qui suit renseigne les écarts substantiels de taux de séparation médians entre l'entreposage non frigorique (534 %) et les transports routiers de fret (30 % environ). Dans le cadre d'une comparaison sectorielle aussi large (avec un taux médian d'ensemble de 59 % en 2019), l'entreposage se trouve lourdement pénalisé, bien que le taux de séparation s'explique en grande partie par l'irrégularité de leur activité en cours d'année.

A noter que le tableau suivant indique la part des entreprises en malus mais non la masse salariale qu'elles représentent.

Focus sur la modulation dans quelques sous-secteurs d'activité A732 du secteur A38 « Transport et entreposage »
Source : DARES, juillet 2021, simulation fondée sur des données 2019

Sous-secteurs d'activité A732	Nombre d'entreprises (hors S1*)	Nombre d'entreprises en bonus	Nombre d'entreprises en malus	Taux de séparation donnant lieu à inscription à Pôle emploi	
				Médian	Moyen
4941A.Transports routiers de fret interurbains	2 848	2 171	677	32%	126%
4941B.Transports routiers de fret de proximité	2 869	2 253	616	27%	97%
4942Z.Services de déménagement	291	96	195	260%	502%
5210B.Entreposage et stockage non frigorifique	331	89	242	534%	625%
5229A.Messagerie, fret express	254	124	130	376%	403%
5229B.Affrètement et organisation des transports	693	444	249	91%	239%
Ensemble du secteur A38 "Transports et entreposage"	**8 501**	**5 897**	**2 604**	**59%**	**241%**

** Le décret du 26 juillet 2019 modifié prévoit, pour la durée de la première modulation, l'exclusion des entreprises relevant des activités S1 mentionnées à l'article 50-3-2*

Lecture *: Dans le cadre du dispositif de bonus-malus tel qu'il est prévu par le décret du 26 juillet 2019 modifié, et notamment son article 50-3-1 qui définit la nomenclature des secteurs d'activité conformément à la nomenclature d'activités française A38, le secteur "Transport et entreposage" comprendrait 8 501 entreprises concernées par la modulation, dont 5 897 entreprises en bonus et 2 604 entreprises en malus. Si l'on observe le détail de ces résultats au niveau de quelques sous-secteurs définis selon la nomenclature d'activités française A732, on constate, par exemple, que le sous-secteur "5210B.Entreposage et stockage non frigorifique" compterait 89 entreprises en bonus et 242 en malus.*

Les ruptures légitimes pénalisent également les entreprises

Le bonus-malus comptabilise toutes les séparations donnant lieu à inscription à Pôle emploi, à quelques exceptions près (contrats d'insertion, apprentissage, IAE). De nombreuses ruptures indépendantes de la volonté des employeurs, ou contraintes par les choix ou comportement des salariés, se trouvent ainsi pénalisées. Il s'agit notamment des :

- fins de missions en CDD ou d'intérim convenues en remplacement de salariés en arrêt maladie ou en congé maternité/paternité/parental ;
- ruptures de période d'essai ;
- démissions volontaires « négociées » en ruptures conventionnelles ;
- licenciements économiques ;
- licenciements pour faute grave ou lourde ;
- licenciements pour inaptitude non professionnelle.

Un nombre restreint de grandes entreprises peut faire basculer tout un secteur dans le dispositif, bien que la majorité de ses entreprises peut avoir un bas taux de séparation

C'est là une anomalie pointée par l'Unedic dans son évaluation de février 2023 :

> *« Dans la plupart des secteurs, quelques entreprises avec un très grand nombre de séparations contribuent fortement au taux moyen bien que les entreprises avec peu de séparations soient majoritaires »*

Lorsque les plus grandes entreprises augmentent le taux moyen sectoriel au-delà de 150 %, elles font basculer toutes les entreprises de leur secteur dans le mécanisme du bonus-malus. On observe à cet égard que tous les secteurs soumis au bonus-malus présentent un taux moyen de séparation sensiblement supérieur au taux médian, signe d'un impact significatif des grandes entreprises, en raison de la pondération par la masse salariale. Le secteur des « Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » illustre parfaitement ce travers, avec un taux moyen de 344 % et un taux médian de seulement 10 %. Dès lors, de nombreuses entreprises tombent en malus malgré un usage moins important des contrats courts.

Un manque de proportionnalité

Dans son évaluation de février, l'Unedic signale d'un manque de proportionnalité :

> *« Une petite variation du nombre de séparations peut induire une forte variation du taux de contribution de l'entreprise, d'autant plus si le taux médian du secteur est bas »*

Ce manque concerne particulièrement les secteurs à bas taux médian. C'est le cas, notamment, de l'ensemble « Transports et entreposage » qui représentait à lui seul 42 % des 18 000 entreprises concernées par le bonus-malus la première année. Avec la baisse de son taux médian entre la 1ère et la 2e année d'application, de 70 % à 44 %, sa problématique de proportionnalité s'accentue.

Les entreprises les plus consommatrices de contrats courts sont peu encouragées à changer de comportement

Le mécanisme est peu incitatif pour les entreprises ayant les plus forts taux de séparation de leur secteur. Or, pour assurer l'efficacité opérationnelle du bonus-malus, c'est auprès de ces dernières que l'incitation devrait être la plus forte.

Comme le souligne l'Unedic dans son évaluation de février, *« les effets incitatifs dépendent fortement du taux médian du secteur et de l'écart au plafond et au plancher »*. Dès lors *: « les entreprises au plafond doivent pour certaines réduire fortement leurs séparations avant de pouvoir bénéficier d'une baisse de leur contribution »*. Et plus les grandes entreprises au plafond réduisent leur taux, plus le taux médian sectoriel baisse ; les maintenant ainsi plus durablement en situation de malus. Par ailleurs, leur assujettissement dépendra toujours des efforts collectifs des entreprises, à l'échelle du secteur, et non seulement de leurs propres efforts individuels.

Le rapport sénatorial sur le projet de loi « Marché du travail » [5], déposé en octobre 2022, souligne d'ailleurs le manque d'alternatives pour certaines entreprises :

> *« Le dispositif est par ailleurs difficilement lisible par les entreprises et celles qui sont pénalisées financièrement ne sont pas réellement incitées à modifier leurs pratiques car elles ne disposent pas d'alternatives convaincantes »*

Une logique de « pollueur-payeur » trop approximative

La philosophie initiale du dispositif est celle du *« pollueur-payeur »* : les entreprises usant massivement de contrats courts doivent payer pour les externalités négatives induites par ces contrats, en tête desquelles figure la charge pour l'assurance chômage.

Le bonus-malus n'est toutefois pas proportionnel au coût pour l'assurance chômage, qui dépend non seulement des inscriptions à Pôle emploi mais également et surtout de leurs durées. Le bonus-malus ne s'ajuste lui qu'en fonction des inscriptions et non des durées de chômage.

Si la durée des inscriptions à Pôle emploi était prise en compte, les entreprises opérant sur un marché en manque de candidats seraient avantagées ; leurs ex-salariés retrouvant plus rapidement un emploi.

3. Un dispositif opaque

Les acteurs privés sont dans l'incapacité de vérifier les taux sectoriels de séparation

Les taux sectoriels de séparation moyens et médians sont calculés par l'administration sur la base des inscriptions à Pôle emploi (les ruptures non suivies d'une inscription n'étant pas comptabilisées). Les données publiques sur les ruptures, les durées des CDD et missions d'intérim à une échelle sectorielle fine (A732) et la masse salariale concernée par le bonus et par le malus font défaut. Dès lors, ni les entreprises ni leurs partenaires sociaux ne sont en

[5] Rapport au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, par Mme Frédérique PUISSAT et M. Olivier HENNO, déposé le 19 octobre 2022.

mesure de produire leurs propres chiffrages pour confirmer ou contester les taux sectoriels transmis par l'administration.

Une telle vérification présente pourtant un intérêt certain pour les secteurs. Deux mois après le lancement du dispositif, en novembre 2022, une « *erreur informatique* » de l'URSSAF Caisse Nationale, affectant fortement les taux médians de séparation et touchant 6 000 entreprises, a été révélée. Un nouvel arrêté a été publié pour établir de nouveaux taux. Les fédérations professionnelles et les entreprises sont toutefois dans l'incapacité de vérifier si les taux corrigés sont bien exempts d'erreur.

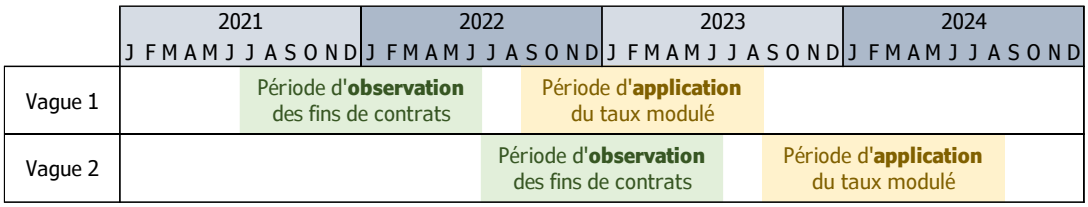
Le manque de données publiques limite par ailleurs la capacité des acteurs privés à évaluer par eux-mêmes la performance opérationnelle du bonus-malus aux échelles sectorielle et nationale.

Les entreprises sont dans l'incapacité de mesurer leur propre taux de séparation

Parce qu'une entreprise ne peut savoir à l'avance si un salarié ou un intérimaire en fin de contrat compte s'inscrire ou non à Pôle emploi, elle ne peut anticiper et mesurer elle-même son taux de séparation. Y-a-t-il d'autres dispositifs fiscaux ou sociaux pour lesquelles un contribuable ne peut calculer, anticiper et vérifier par lui-même le montant de sa contribution ? Y a-t-il d'autres dispositifs fiscaux ou sociaux qui dépendent du comportement d'entreprises concurrentes et même non concurrentes (un transporteur de voyageurs ne fera jamais concurrence à un entrepôt logistique) ?

L'effet signal joue avec un retard d'un an

Les entreprises peuvent difficilement anticiper si elles seront ou non en bonus ou en malus car le taux médian sectoriel n'est dévoilé par l'administration qu'au terme de la période d'observation (de juillet N à juin N+1). Une entreprise n'apprend qu'à ce moment si elle est en bonus ou en malus. Elle conservera ensuite son statut durant un an (septembre N+1 à août N+2) quels que soient ses changements de politique RH. A défaut d'information instantanée, elle ne peut donc pas ajuster en temps réel sa stratégie pour éviter un malus.



Les taux sectoriels difficilement compréhensibles pour les entreprises

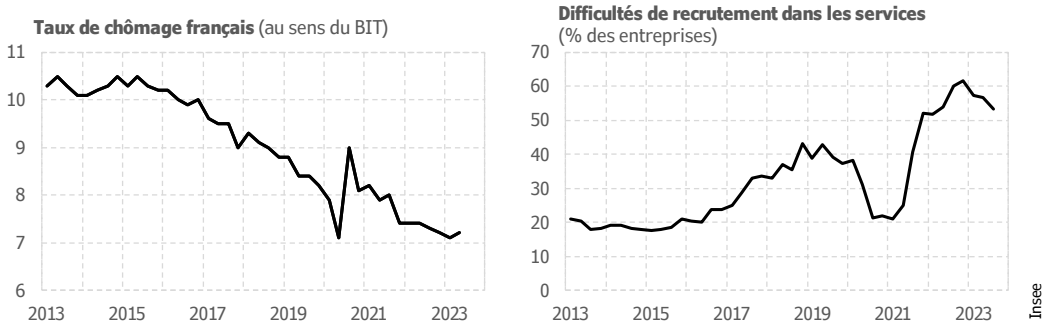
Pour définir leurs politiques d'emploi, les entreprises ont besoin de références sectorielles pertinentes, fiables et de visibilité ; ce que le dispositif échoue à leur apporter.

Pour illustration, avec l'entrée du bonus-malus dans sa 2e année et l'intégration des secteurs « S1 », le taux médian de l'ensemble « Transport et entreposage » est passé de 70 % à 44 %. Cette évolution s'explique en premier lieu par l'intégration des transports de voyageurs, accentuant ainsi l'hétérogénéité du groupe de référence. Des acteurs du fret considérés jusqu'alors comme « *bons élèves* » découvrent ainsi, du jour au lendemain, qu'ils sont relégués au rang de « *cancres* » ; simplement par l'effet du périmètre sectoriel étendu. Or certains avaient pourtant amélioré leur taux de séparation.

L'évolution des taux de séparation est multifactorielle et repose sur de nombreux facteurs exogènes à l'employeur

D'après l'administration, les taux de séparation sectoriels médians ont diminué entre la 1ère année et la 2de année d'application du bonus-malus. Faut-il y voir une preuve d'efficacité ? Pas nécessairement car il est probable que ces baisses soient multifactorielles. Notamment, la réforme de l'indemnisation des demandeurs d'emploi ou encore l'aggravation des difficultés de recrutement ont sans nul doute eu un impact notable et favorable sur les durées de CDD et d'intérim.

Voilà 15 ans que ce n'était pas arrivé : le taux de chômage français est passé début 2023 sous le seuil des 7 % de la population active. Les entreprises ont donc été, cette année tout particulièrement, confrontées à d'importantes difficultés de recrutement, notamment sur des postes auparavant en faible tension.



Seule une prise en compte de l'ensemble des facteurs pourrait donc permettre d'apprécier l'effet propre du bonus-malus.

4. Cinq propositions pour lutter contre la « permittence »

Nous souhaitons que soit abrogé ce dispositif dont la conception semble trop dysfonctionnelle pour être réellement sujette à améliorations.

La négociation interprofessionnelle relative à l'Assurance-chômage qui s'est ouverte le 12 septembre dernier doit permettre *a minima* de l'amender radicalement.

A défaut d'une suppression totale, nous proposons une réforme du bonus-malus pour le rendre plus incitatif. Cette réforme reposerait sur 5 adaptations :

N°1	**Axer le bonus-malus sur une comparaison d'activités homogènes.** Une solution pourrait être de produire des taux de séparation sectoriels médians à l'échelle des sous-classes de la NAF (A732) - en lieu et place de l'échelon N38 de la nomenclature agrégée.
N°2	**Sortir du taux de séparation** : ▪ **les ruptures ne relevant pas de la seule volonté de l'employeur** (rupture conventionnelle, inaptitude non professionnelle, CDD de remplacement) ou relevant d'une faute grave ou lourde ; ▪ **les fins de contrats supérieurs à 1 mois**.
N°3	**Exonérer ou alléger le malus des entreprises engagées dans une véritable démarche d'amélioration de leur politique d'emploi**. Par exemple, le bonus-malus pourrait être suspendu lorsque l'entreprise baisse son taux de séparation sur une période donnée, ou encore par la signature d'un accord de branche visant à lutter contre la précarité professionnelle pour une durée de 3 ans.
N°4	**Plafonner la modulation des contributions d'assurance chômage à plus ou moins 0,5 point** (soit dans une fourchette comprise entre 3,55 % et 4,55 %, contre 3 % à 5,05 % actuellement) ; Et **mieux échelonner les passages de tranche** (une entreprise à 500 % ne doit pas être taxée comme une entreprise à 200 %).
N°5	**Appliquer le dispositif ainsi modifié à tous les secteurs pour éviter les distorsions de concurrence.**

5. Bibliographie

Unedic (février 2023). Suivi de la réglementation 2021 d'assurance chômage. Pages 38 à 56. https://www.unedic.org/publications/suivi-de-la-reglementation-2021-dassurance-chomage

Sénat (octobre 2022). Rapport législatif au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, par Mme Frédérique PUISSAT et M. Olivier HENNO. Pages 8-9. https://www.senat.fr/rap/l22-061/l22-0611.pdf

Les Echos, Alain Ruello (novembre 2022). Emploi : mauvais départ pour le « bonus-malus » anti-précarité d'Emmanuel Macron. https://www.lesechos.fr/economie-france/social/emploi-mauvais-depart-pour-le-bonus-malus-anti-precarite-demmanuel-macron-1882129