

## Bonus-malus de l'assurance chômage Position et propositions

### Avant-propos : les spécificités des entreprises de Services

- **La relation client est au cœur de leurs activités et impose adaptabilité, disponibilité et proximité.** Les entreprises de Services interviennent chaque jour auprès des personnes, des entreprises et des collectivités, où et quand cela est nécessaire, sept jours sur sept, vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Leurs collaborateurs opèrent au plus près des clients, voire chez eux, souvent en autonomie, en étant éloignés des centres de décision et de pilotage.
- **La valeur ajoutée de leur modèle économique repose majoritairement sur l'expertise de leurs collaborateurs, à tous les niveaux de qualification.**
- **Le service ne se stocke pas.** Ce qui n'est pas produit ou consommé aujourd'hui ne sera pas produit ou consommé en plus demain. Ceci impose d'adapter en permanence sa capacité de production de services aux besoins de la clientèle.
- **La rentabilité de leur modèle repose sur la maîtrise de la masse salariale.** Toute hausse du coût du travail met en péril la capacité d'emploi et de recrutement des entreprises de Services.
- **Des entreprises présentes dans la France entière, qui fonctionnent en petites unités, à l'image de petites entreprises.**

### I. Rappel de l'opposition des Services au bonus-malus de l'assurance chômage

- **Un dispositif qui taxe la continuité d'activité et ne tient pas compte des modèles économiques des Services**

Même s'il est vrai que toutes les ruptures de contrat (sauf quelques exceptions) sont prises en compte dans le dispositif, c'est bien le recours aux contrats courts qui augmente le taux de rupture imputable à l'entreprise.

Dans nos activités, la relation-client et la continuité du service sont primordiales et dans la mesure où ce que nous produisons ne se stocke pas et peut donc difficilement être reporté, nous devons nous adapter en permanence pour satisfaire nos clients. Nos entreprises ont besoin d'utiliser des contrats de courte durée pour pallier les absences imprévues ou des pics d'activité saisonniers – des périodes critiques durant lesquelles chaque heure de travail compte.

*Le Groupement des Professions de Services (GPS) rassemble des fédérations et des entreprises opérant dans les services aux entreprises, aux particuliers et aux collectivités. Il incarne et porte la voix des entreprises et des métiers des services en France auprès des pouvoirs publics et des décideurs économiques.*

*L'économie des services, qui correspond aux entreprises privées des secteurs tertiaires marchands et non marchands hors commerce et services financiers et d'assurance, représente aujourd'hui 47,7 % du PIB français, plus de 9,6 millions d'emplois salariés et 70 % des créations nettes d'emplois salariés. En 20 ans les Services ont créé 2,35 millions d'emplois salariés supplémentaires. Les Services contribuent positivement à la réduction du déficit commercial de la France.*

À défaut de recours à ces contrats, les Services devraient soit réduire leur activité, ce qui implique une baisse de chiffre d'affaires et incidemment une baisse de recettes fiscales (TVA et IS notamment), soit détériorer le service rendu, voire demander aux équipes en place d'être davantage productives.

- **Un dispositif qui renchérit le coût de l'emploi**

En augmentant la cotisation d'assurance chômage pour tous les salariés de l'entreprise ayant un taux de rupture supérieur au taux médian de son secteur de rattachement, le bonus-malus accroît le coût du travail et freine l'emploi plutôt que de le promouvoir.

Ce système est en contradiction directe avec l'objectif de plein emploi, indispensable pour maintenir notre modèle social, et la dynamique de retour à l'emploi.

## **II. Nos demandes en cas de maintien du dispositif : l'application des évolutions adoptées par les partenaires sociaux en novembre 2023**

- **Évolution du champ du dispositif**

Aujourd'hui, les séparations prises en compte **sont l'ensemble des fins de contrats de travail** (CDI ou CDD) **ou de missions d'intérim<sup>1</sup> entre une entreprise et un salarié, suivies dans les 3 mois d'une inscription du salarié sur la liste des demandeurs d'emploi**, ou qui se sont produites alors que le salarié était déjà inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

Il convient de rappeler que l'employeur n'a aucune maîtrise quant à l'inscription des personnes qu'il emploie sur la liste des demandeurs d'emploi à l'issue du contrat de travail.

### **Nos propositions**

☞ **Sortir du champ les ruptures ne relevant pas de la seule volonté de l'employeur, à savoir :**

- Les fins de CDD ou CTT de remplacement
- Les contrats saisonniers
- Les ruptures conventionnelles
- Les licenciements pour inaptitudes non professionnelles
- Les licenciements à la suite d'une faute lourde

☞ **Ne tenir compte que des séparations liées à un contrat de travail d'une durée inférieure à 1 mois** (les ruptures de contrat de plus d'1 mois représentent 10 % des séparations). Si le dispositif a pour objectif de lutter contre les contrats de courte durée, il n'y a pas de raison de faire entrer dans le champ les ruptures de contrat d'une durée supérieure à un mois.

☞ **Ne pas tenir compte des fins de CDDU conventionnels ou des secteurs d'activités qui ont le droit d'y recourir.**

En raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leurs emplois, plusieurs secteurs de services ont recours aux CDD d'usage sous une forme réglementaire (cf. le 3° de l'article L. 1242-2 et l'article D. 1242-1 du code du travail) ou conventionnelle : déménagement, hôtellerie restauration, études et conseil, formation professionnelle, services à la personne, animation commerciale, accueil événementiel... Les entreprises de ces secteurs représentent plus de deux millions d'emplois et un tissu de TPE/PME présentes partout sur le territoire.

**Le CDD d'usage est une modalité contractuelle indispensable à ces secteurs, dont l'activité est par nature temporaire, ponctuelle et difficilement anticipable.** Le CDD d'usage permet

---

<sup>1</sup> Les fins de missions d'intérim sont imputées à l'entreprise utilisatrice (et non à l'entreprise de travail temporaire).

ainsi à des entreprises de bénéficier d'une souplesse sans laquelle elles ne pourraient répondre à certains marchés ou certaines demandes. Dans ces entreprises, ce besoin ponctuel en main d'œuvre ne peut être considéré comme un surcroît d'activité ; il est inhérent au modèle économique de leur secteur d'activité.

**Plusieurs secteurs d'activité ayant recours au CDD d'usage ont mis en place des mesures pour empêcher les recours abusifs** (ex. : obligation de proposer un CDI pour les salariés travaillant au-delà d'un quota d'heures définies), **et des droits sociaux garantis aux salariés, au-delà du minimum requis par la réglementation actuelle** (ex : prime conventionnelle). Ces mesures ont été adoptées dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux.

- **Application à un niveau sectoriel plus fin (niveau A 272) pour la comparaison du taux de séparation des entreprises**

Le dispositif s'applique à toutes les entreprises d'au moins 11 salariés et relevant d'un secteur défini au niveau A 38 (NACE)<sup>2</sup> dont le taux de séparation moyen excédait 150 % entre 2017 et 2019.

Aujourd'hui 7 secteurs sont concernés :

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

**Le taux de séparation individuel de chaque entreprise est comparé au taux de séparation médian du secteur au niveau A 38 pour définir son taux de cotisation assurance chômage.**

Cette segmentation conduit à intégrer dans un même champ des activités obéissant à des fonctionnements totalement différents.

À titre d'exemples, on considère de la même manière :

- Dans le secteur des transports et de la logistique, une entreprise de remontées mécaniques, activité saisonnière<sup>3</sup> conduisant *de facto* à un taux élevé de rupture, et une entreprise de transport routier de marchandises, qui exerce toute l'année avec quelques pics d'activités pouvant conduire à embaucher des renforts ponctuels<sup>4</sup>.
- Dans le secteur de l'hébergement et restauration, on compare les entreprises de la branche de la restauration rapide, qui bénéficient d'un accord de modulation annuelle du temps de travail permettant d'adapter la durée de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel<sup>5</sup>, essentiellement des étudiants, et celle de la branche de la restauration collective, qui a l'obligation de servir la totalité des salariés ou élèves présents et donc de remplacer le personnel absent afin de ne pas détériorer le service rendu.

---

<sup>2</sup> Au regard de la nomenclature des activités françaises, certains secteurs retenus sont à l'échelon de la « Section » (A21) quand d'autres sont à celui de la « Division » (A88) dans la NAF.

<sup>3</sup> Dans la branche des entreprises de remontées mécaniques (IDCC 454), 76,6 % des salariés présents au 31 décembre 2021 sont en CDD, source : Dares, [portraits statistiques des branches professionnelles](#), nov. 2023.

<sup>4</sup> Dans la branche des transports routiers (IDCC 16), 6,4 % des salariés présents au 31 décembre 2021 étaient en CDD (8,4 % pour l'ensemble des branches). source : Dares, [portraits statistiques des branches professionnelles](#), nov. 2023.

<sup>5</sup> Cf. [article 33.4 et suivants de la Convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988](#)).

## Nos propositions

- ☞ **Continuer à sélectionner les secteurs concernés en s'appuyant sur la NACE 38.**
- ☞ **Établir la comparaison sectorielle des taux de séparation des entreprises au niveau des classes A 272<sup>6</sup>.** Les partenaires sociaux avaient prévu d'établir cette comparaison au niveau des sous-classes A 732, mais celle-ci peut dans certains cas se heurter au secret statistique. Si la comparaison ne peut se faire au niveau A 732, nous préconisons de réaliser la comparaison au niveau des classes A 272

## III. Nos propositions pour aider les entreprises à limiter le recours aux contrats de courte durée

- **Propositions visant à faire travailler davantage les salariés déjà en poste afin d'éviter recruter du personnel extérieur pour de courte durée**

L'une des options possibles pour éviter de recruter du personnel pour des courtes durées est de s'appuyer sur les équipes en place, notamment les salariés à temps partiel, en leur proposant de travailler davantage temporairement (via des heures supplémentaires ou complémentaires ou des avenants « complément d'heures ». Cette option permet par ailleurs d'accroître au moins temporairement leur rémunération.

- **Possibilité de conclure un accord d'entreprise permettant le recours aux avenants compléments d'heures en l'absence d'accord de branche**

La loi autorise une entreprise à augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel<sup>7</sup> en signant avec ce salarié un avenant « complément d'heures » au contrat de travail.

L'article L. 3123-22 du code du travail réserve aux seules branches la possibilité de fixer le nombre maximal d'avenants « compléments d'heures » pouvant être conclus. Ainsi, une entreprise relevant d'une branche n'ayant pas négocié un tel accord collectif ne peut proposer à ses salariés de signer de tels avenants. Le salarié à temps partiel ne pourra donc faire que quelques heures complémentaires, dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans son contrat de travail (soit 2,4 heures pour un contrat de 24 heures/semaine), ou de 1/3 (soit 8 heures pour un contrat de 24 heures/semaine) si son employeur est couvert par un accord d'entreprise ou de branche prévoyant cette possibilité (cf. article L. 3123-20 du code du travail).

Cette rigidité de la réglementation impose *de facto* aux entreprises non couvertes par un accord de branche étendu sur les compléments d'heures de recourir à l'embauche de CDD ou de CTT pour réaliser les heures de travail disponibles.

- **Suppression de la limitation du nombre des avenants « compléments d'heures » pouvant être conclus avec un salarié à temps partiel.**

Aujourd'hui, en application de l'article L. 3123-22 du code du travail, une branche ne peut prévoir un nombre d'avenants « compléments d'heures », hors cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, supérieur à 8 par an et par salarié. Or cette limitation est identique pour tous les secteurs d'activités, ce qui ne permet pas aux partenaires sociaux de tenir compte des spécificités d'activités de leur secteur ou entreprise.

---

<sup>6</sup> Cf. en annexe la combinaison entre code NACE 38, classe A 232 de la NAF rév. 2 et les codes APE entrant dans le champ du bonus-malus.

<sup>7</sup> La conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut toutefois avoir pour effet de porter la durée de temps de travail d'un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale de temps de travail d'un salarié à temps plein (Cf. Cass. soc. 21.09.22, n° 20-10.701).

- **Relever la limite actuelle de 9 semaines (pour les entreprises de moins de 50 salariés) ou 4 semaines (pour les entreprises de 50 salariés et plus) pour les aménagements d’horaires sur une période supérieure à la semaine en l’absence d’accord de branche ou d’entreprise** (cf. article L. 3121-45 du code du travail). Cette proposition permettrait aux entreprises de moduler plus facilement la durée des travail de leurs équipes pour les ajuster aux pics d’activités, notamment saisonniers.
- **Propositions visant à allonger la durée des contrats**
  - **Possibilité de conclure un accord d’entreprise sur les CDI d’opération/de chantier même sans accord de branche** (cf. article L. 1223-8 du code du travail).
  - **Pérenniser le CDD multi-remplacements**, en l’intégrant dès à présent dans le code du travail sans attendre la fin de l’expérimentation **et/ou l’ajuster pour rendre son recours possible**. Depuis avril 2023, plusieurs secteurs d’activités peuvent expérimenter le recours au CDD multi-remplacement pour remplacer plusieurs salariés absents, soit successivement, soit concomitamment par un seul salarié<sup>8</sup>.  
Un premier bilan de cette expérimentation devait être réalisé au printemps 2024. Il ressort des échanges que nous avons eus avec des entreprises concernées, que celles-ci, pour des raisons indépendantes de leur volonté, n’ont pu recourir à cette forme de contrat. Elles ont été découragées d’y recourir, tant par le DSN, que par les éditeurs de logiciels de paie. Ainsi, Net-entreprises, GIP gérant les déclarations sociales, a informé les entreprises en octobre 2023<sup>9</sup> qu’il n’était *pas possible de typer ce contrat unique en DSN de façon spécifique, et qu’il devait « en conséquence être en cohérence sur l’ensemble des éléments contenus dans le « contrat de travail » de type CDD tel qu’il est en DSN »*. Net-entreprises attire l’attention des employeurs sur la nécessité pour sécuriser leur déclaration de ne regrouper au sein de ce CDD unique que des CDD homogènes sur les différentes informations décrivant en DSN ce « contrat ». Les entreprises se sont alors rapprochées de leur éditeur de logiciel de paie pour procéder aux adaptations qui auraient pu leur permettre de raccrocher leurs déclarations à la DSN. Les éditeurs de logiciels ont indiqué ne pas souhaiter investir pour adapter leurs logiciels aux contraintes d’une expérimentation par nature temporaire et ont donc à leur tour découragé les entreprises de recourir à ce dispositif. Ces éditeurs ont mis en avant plusieurs freins juridiques dont les principaux sont la nécessité d’avoir :
    - un seul statut « temps partiel » ou « temps plein », mais non une possible alternance sur une même période comme le permet le Q/R DGT ;
    - un taux horaire de référence ;
    - un même système d’attribution de primes ;
    - une classification de référence (identification des salariés cadres et non-cadres en lien avec les cotisations assujetties).
  - **Sécurisation des offres d’emploi pour des durées de travail inférieures à 24H/semaine**. La durée minimale du travail étant fixée à 24 heures (ou moins si accord de branche le prévoit), les contrats de durée inférieure résultent d’une demande du salarié en bonne et due forme. Or, dans certains secteurs, des entreprises pourraient proposer des CDI avec des durées de travail inférieures à 24 heures. Toutefois, du fait du formalisme (demande préalable du salarié) lié à la durée légale du travail, les entreprises ne diffusent pas leurs offres de travail et recrutent donc ponctuellement pour de courtes périodes plutôt que de proposer des CDI.

<sup>8</sup> Cf. Décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l’expérimentation prévue par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d’urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de travail temporaire.

<sup>9</sup> Cf. message publié sur le site de Net-entreprises : <https://www.net-entreprises.fr/dsn-experimentation-du-cdd-multi-remplacement/>.

## Annexe 1 - Correspondance entre la NAF. Rév. 2 en A 38, A 272 et A 732 (codes APE) (sur le champ en vigueur en juin 2024)

NACE 38	Libellé NACE 38	NAF 272	Libellé NAF 272	NAF 732 (= Code APE) dans le champ du Bonus-malus	Libellé NAF 732 - code APE
HZ	Transports et entreposage	491	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs	49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
HZ	Transports et entreposage	492	Transports ferroviaires de fret	49.20Z	Transports ferroviaires de fret
HZ	Transports et entreposage	493	Autres transports terrestres de voyageurs	49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
HZ	Transports et entreposage	493	Autres transports terrestres de voyageurs	49.32Z	Transports de voyageurs par taxis
HZ	Transports et entreposage	493	Autres transports terrestres de voyageurs	49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
HZ	Transports et entreposage	493	Autres transports terrestres de voyageurs	49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
HZ	Transports et entreposage	493	Autres transports terrestres de voyageurs	49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques
HZ	Transports et entreposage	494	Transports routiers de fret et services de déménagement	49.41A	Transports routiers de fret interurbains
HZ	Transports et entreposage	494	Transports routiers de fret et services de déménagement	49.41B	Transports routiers de fret de proximité
HZ	Transports et entreposage	494	Transports routiers de fret et services de déménagement	49.41B	Location de camions avec chauffeur
HZ	Transports et entreposage	494	Transports routiers de fret et services de déménagement	49.42Z	Services de déménagement
HZ	Transports et entreposage	495	Transports par conduites	49.50Z	Transports par conduites
HZ	Transports et entreposage	501	Transports maritimes et côtiers de passagers	50.10Z	Transports maritimes et côtiers de passagers
HZ	Transports et entreposage	502	Transports maritimes et côtiers de fret	50.20Z	Transports maritimes et côtiers de fret
HZ	Transports et entreposage	503	Transports fluviaux de passagers	50.30Z	Transports fluviaux de passagers
HZ	Transports et entreposage	504	Transports fluviaux de fret	50.40Z	Transports fluviaux de fret
HZ	Transports et entreposage	511	Transports aériens de passagers	51.10Z	Transports aériens de passagers
HZ	Transports et entreposage	512	Transports aériens de fret et transports spatiaux	51.21Z	Transports aériens de fret
HZ	Transports et entreposage	512	Transports aériens de fret et transports spatiaux	51.22Z	Transports spatiaux
HZ	Transports et entreposage	521	Entreposage et stockage	52.10A	Entreposage et stockage frigorifique
HZ	Transports et entreposage	521	Entreposage et stockage	52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.21Z	Services auxiliaires des transports terrestres
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.24A	Manutention portuaire
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.24B	Manutention non portuaire
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.29A	Messagerie, fret express
HZ	Transports et entreposage	522	Services auxiliaires des transports	52.29B	Affrètement et organisation des transports
HZ	Transports et entreposage	531	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel	53.10Z	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
HZ	Transports et entreposage	532	Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Autres activités de poste et de courrier

NACE 38	Libellé NACE 38	NAF 272	Libellé NAF 272	NAF 732 (= Code APE) dans le champ du Bonus-malus	Libellé NAF 732 - code APE
IZ	Hébergement et restauration	551	Hôtels et hébergement similaire	55.10Z	Hôtels et hébergement similaire
IZ	Hébergement et restauration	552	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	55.20Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
IZ	Hébergement et restauration	553	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs	55.30Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
IZ	Hébergement et restauration	559	Autres hébergements	55.90Z	Autres hébergements
IZ	Hébergement et restauration	561	Restaurants et services de restauration mobile	56.10A	Restauration traditionnelle
IZ	Hébergement et restauration	561	Restaurants et services de restauration mobile	56.10B	Cafétérias et autres libres-services
IZ	Hébergement et restauration	561	Restaurants et services de restauration mobile	56.10C	Restauration de type rapide
IZ	Hébergement et restauration	562	Traiteurs et autres services de restauration	56.21Z	Services des traiteurs
IZ	Hébergement et restauration	562	Traiteurs et autres services de restauration	56.29A	Restauration collective sous contrat
IZ	Hébergement et restauration	562	Traiteurs et autres services de restauration	56.29B	Autres services de restauration n.c.a.
IZ	Hébergement et restauration	563	Débits de boissons	56.30Z	Débits de boissons
MC	Autres activités spécialisées, sci	731	Publicité	73.11Z	Activités des agences de publicité
MC	Autres activités spécialisées, sci	731	Publicité	73.12Z	Régie publicitaire de médias
MC	Autres activités spécialisées, sci	732	Études de marché et sondages	73.20Z	Études de marché et sondages
MC	Autres activités spécialisées, sci	741	Activités spécialisées de design	74.10Z	Activités spécialisées de design
MC	Autres activités spécialisées, sci	742	Activités photographiques	74.20Z	Activités photographiques
MC	Autres activités spécialisées, sci	743	Traduction et interprétation	74.30Z	Traduction et interprétation
MC	Autres activités spécialisées, sci	749	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques n.c.a.	74.90A	Activité des économistes de la construction
MC	Autres activités spécialisées, sci	749	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques n.c.a.	74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
MC	Autres activités spécialisées, sci	750	Activités vétérinaires	75.00Z	Activités vétérinaires