



**Bonus-malus sur contribution chômage et gestion en
paie**

➤ **Rappel par le Ministère du travail des notions fondamentales du dispositif**

Le document réalisé par le Ministère du travail (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/faq_bonus_malus_dicom_def.pdf) rappelle les notions fondamentales du dispositif, désormais entré en vigueur le 1^{er} juillet 2021, mais dont l'impact réel ne sera toutefois visible qu'en septembre 2022.

Questions	Réponses
Quel est l'objectif du bonus-malus ?	L'objectif du bonus-malus est de lutter contre la précarité en incitant les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et à éviter un recours excessif aux contrats courts
Comment fonctionne le bonus-malus ?	<p>Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution patronale d'assurance chômage qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus) ou à la baisse (bonus), en fonction du « taux de séparation ».</p> <p>Ce « taux de séparation » correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim (hors cas exclus abordés plus loin), suivies d'une inscription à Pôle emploi de l'ancien salarié ou intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit, rapporté à l'effectif moyen annuel de l'entreprise.</p> <p>Pour la 1^{ère} application du bonus-malus à compter de septembre 2022 (NDLR : à savoir l'application sur les bulletins de paie) ;</p> <p>Le taux de séparation sera calculé en fonction des séparations constatées dans l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.</p> <p>Le montant du bonus ou du malus est ensuite calculé en fonction de la comparaison entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le taux de séparation de l'entreprise ; Et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise. <p>Ce dispositif s'applique dans la limite :</p> <ul style="list-style-type: none"> D'un plancher de 3% ; Et d'un plafond de 5,05 %. <p>Le bonus-malus fonctionne par grand secteur économique : l'entreprise n'est comparée qu'aux autres entreprises de son secteur, de façon à tenir compte de la spécificité des secteurs et des entreprises, avec les 3 possibilités suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si le taux de séparation de l'entreprise est inférieur au taux de séparation médian de son secteur : l'entreprise sera en bonus ; 2. Si le taux de séparation de l'entreprise est supérieur au taux de séparation médian de son secteur : l'entreprise sera en malus ; 3. Si le taux de séparation de l'entreprise est égal au taux de séparation médian de son secteur : l'entreprise appliquera le taux de contribution de référence soit 4,05 %.
Qu'est-ce que le taux de séparation de l'entreprise ?	<p>Le taux de séparation de l'entreprise correspond au ratio entre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. D'une part, le nombre de fins de contrats de travail et de missions d'intérim (hors ruptures exclues, voir plus bas), suivies dans les 3 mois d'une inscription à Pôle emploi de l'ancien salarié ou intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit ; 2. Et d'autre part, l'effectif moyen annuel de l'entreprise. <p>Exemple concret :</p> <p>Un taux de séparation de 150 % dans une entreprise de 100 salariés signifie : Qu'il y a eu 150 fins de contrat de travail qui ont donné lieu à inscription à Pôle emploi.</p> <p>Rappel :</p> <p>Pour la 1^{ère} application du bonus-malus à compter de septembre 2022 (NDLR : à savoir l'application sur les bulletins de paie) ;</p> <p>Le taux de séparation sera calculé en fonction des séparations constatées dans l'entreprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2022.</p>

<p>Quelles fins de contrats de travail sont prises en compte pour calculer le taux de séparation ?</p>	<p>Fins de contrat exclus du calcul du taux de séparation servant à déterminer le bonus-malus :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les démissions ; Les fins de contrat d'apprentissage et de professionnalisation ; Les fins de contrat d'insertion conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) ou les fins contrats uniques d'insertion (CUI) ; Les fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires en contrat CDI intérimaire ; Les fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ; Les fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire. <p>Toutes les autres fins de contrat de travail et de missions d'intérim, quel que soit le type de contrat ou le motif de rupture, sont prises en compte dans le calcul du bonus-malus :</p> <ul style="list-style-type: none"> Si elles sont suivies dans les 3 mois d'une inscription à Pôle emploi du salarié ou intérimaire ; Ou si elles sont intervenues alors qu'il y était déjà inscrit.
--	--

➤ **Application en paie**

Des précisions sont également apportées concernant l'application du dispositif et les modalités déclaratives qui en découlent.

- Application sur le bulletin de paie

Questions	Réponses
<p>Sur quelle période le taux de contribution modulé par le bonus-malus sera-t-il applicable ?</p>	<p>Le taux modulé par le bonus-malus est applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2022. La 1^{ère} contribution modulée devra être déclarée et payée le 5 ou le 15 du mois d'octobre 2022, au titre de la DSN de la période d'emploi de septembre 2022.</p>
<p>A quels salariés l'entreprise doit-elle appliquer le taux de contribution modulé par le bonus-malus ?</p>	<p>Le taux de contribution modulé par le bonus-malus doit être appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut.</p> <p>Exceptions</p> <p>Toutefois, le taux de contribution de référence de 4,05 % doit continuer à être appliqué aux 4 contrats suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contrats d'insertion conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) ; 2. Les contrats uniques d'insertion (CUI) ; 3. Les contrats d'apprentissage ; 4. Les contrats de professionnalisation.
<p>Pendant combien de temps le bonus-malus s'appliquera-t-il à mon entreprise ?</p>	<p>Le bonus-malus a vocation à s'appliquer pendant au moins 3 ans : en 2022, en 2023 et en 2024, sous réserve que l'effectif de l'entreprise ne passe pas sous le seuil de 11 salariés au cours de cette période. Chaque année, le taux de contribution sera recalculé à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées dans l'entreprise l'année précédente.</p>

- Modalités déclaratives

Questions	Réponses
Comment seront recouvrées les contributions d'assurance chômage modulées par le bonus-malus ?	· Les contributions d'assurance chômage modulées par le bonus-malus seront recouvrées par les URSSAF et la MSA dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui ; Seul variera le taux de contribution modulé déclaré en DSN par l'entreprise.
Faudra-t-il effectuer des formalités déclaratives particulières pour le bonus-malus ?	L'entreprise devra déclarer en DSN le taux de contribution modulé sur la base du taux qui aura été transmis en août 2022 par les URSSAF et la MSA.

- Bonus-malus et réduction Fillon

Questions	Réponses
L'entreprise est concernée par la réduction générale de cotisations (réduction Fillon). Dans ce cadre, quel taux de contribution à l'assurance chômage doit-on déclarer ?	1. Pour l'application de la réduction générale de cotisations ; 2. C'est le taux de référence (4,05 %) qui doit être déclaré (et non le taux modulé au titre du bonus-malus). <i>Même si cette précision nous semble tout à fait logique dans le cas de l'application d'un taux majoré de contribution chômage, cela nous semble plus « discutable » en cas de taux minoré.</i> <i>En effet, dans ce cas nous appliquerions un taux T de la réduction Fillon prenant en considération un taux chômage de 4,05 % alors qu'un taux moindre serait appliqué sur les bulletins de paie, des précisions supplémentaires seront vraisemblablement apportées avant septembre 2022....</i>