



HEBDO

BONUS-MALUS CHÔMAGE : L'EMPLOYEUR PEUT DEMANDER LA LISTE DES FINS DE CONTRAT PRISES EN COMPTE

L'employeur assujetti au dispositif dit de "bonus-malus" peut demander à son Urssaf de lui indiquer les fins de contrat prises en compte pour le calcul du taux de sa contribution chômage, prévoit un décret paru le 21 juillet 2023. Explications.

Entré en vigueur le **1er septembre 2022**, le dispositif dit de "[bonus-malus assurance chômage](#)" se traduit par la **modulation du taux de la contribution** chômage de chaque employeur **d'au moins 11 salariés** appartenant à **certains secteurs** d'activité. La modulation a lieu chaque année, à la hausse ou à la baisse, en appliquant à l'employeur une **formule** dépendant de son taux de séparation et de celui de son secteur d'activité.

Le **taux de séparation** de l'entreprise tient compte des **fins de contrat** de travail ou des fins de contrat de mise à disposition ayant donné lieu à inscription à Pôle emploi dans les 3 mois suivant la fin du contrat ou intervenues alors que le salarié était déjà inscrit à Pôle emploi. Il est toutefois fait abstraction des démissions et de certains contrats (apprentissage, professionnalisation, CDI intérimaire, intérimaire handicapé, intermittent du spectacle, etc.).

Le **législateur** a prévu que les données relatives aux fins de contrat prises en compte pourraient être communiquées à l'employeur dans des conditions prévues par décret ([article L.5422-12 du code du travail](#) modifié par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022). Le **décret du 20 juillet 2023, paru au Journal officiel du vendredi 21 juillet**, vient définir les modalités de cette communication.

Les données relatives aux anciens salariés inscrits à Pôle emploi sont communicables

Un téléservice sera mis à disposition en octobre 2023

Les organismes en charge du recouvrement des contributions d'assurance chômage (Urssaf, CMSA, ou CGSS) mettront à disposition un **téléservice permettant le dépôt et le traitement des demandes** de communication des données relatives aux fins de contrat prises en compte.

Ce téléservice pourra être utilisé par l'employeur ainsi que par son **tiers déclarant** (article D.5422-3 nouveau du code du travail).

Il sera mis en place le 1er octobre 2023.

La communication hors téléservice est déjà possible et le demeurera

Jusqu'à la mise en place du téléservice, l'employeur ou son tiers déclarant peuvent adresser leur demande de communication à l'organisme de recouvrement des contributions chômage par tout moyen.

Cette demande peut concerner les contrats pris en compte pour le **premier taux modulé** puisque selon l'article 5 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, le droit de se voir communiquer les informations sur les contrats pris en compte est applicable "aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2022".

Après la mise en place du téléservice, l'employeur et son tiers déclarant pourront adresser leur demande de communication à l'organisme de recouvrement des contributions chômage par tout autre moyen à condition de préciser ne pas être en mesure d'utiliser ce téléservice (article D.5422-3 nouveau du code du travail).

Le droit de communication est limité dans le temps

Les données à caractère personnel et les informations enregistrées dans la base sont communicables à l'employeur pendant un délai de **six ans** à compter de la date à laquelle les cotisations correspondantes ont été acquittées. En cas de contestation ou de contentieux, ces délais sont prorogés, le cas échéant, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive (article D.5422-4-2 I nouveau du code du travail).

Une base de données spécifique est constituée par chaque organisme

Les organismes de recouvrement des contributions d'assurance chômage sont, chacun pour ce qui les concerne, **responsables** de la mise en œuvre d'une base de données dont la **gestion** peut être confiée au [GIP-MDS](#) (Groupement d'intérêt public modernisation des déclarations sociales) déjà en charge du site **net-entreprises** (article D.5422-4, I, 1 nouveau du code du travail).

Cette base a une **triple finalité**. Elle permet en effet (article D.5422-4, I, 1 nouveau du code du travail) :

- la communication, via le téléservice ou par tout autre moyen, à l'employeur ou à son tiers déclarant des données nécessaires à la détermination des contrats pris en compte ;
- le traitement des contestations par les employeurs ou leurs tiers déclarants de leur taux de contribution d'assurance chômage,
- le recouvrement et le contrôle de ces contributions.

Pour chaque ancien salarié, seules les **données personnelles** suivantes **peuvent figurer dans la base** : nom de famille et d'usage, prénoms, date de naissance, identifiant de la séparation, date d'inscription à Pôle emploi, date de début et de fin du contrat ainsi que, le cas échéant, son

numéro, dispositif de politique publique dont relève le contrat, motif de rupture du contrat, type de séparation (article D.5422-4, II nouveau du code du travail).

Les données enregistrées dans la base y sont **supprimées dans un délai** de trois ans suivant la prescription des cotisations concernées ou, en cas d'envoi d'une mise en demeure avant prescription, dans un délai de trois ans suivant la prescription de l'action civile en recouvrement. Toutefois, en cas de contestation ou de contentieux, ces délais sont prorogés, le cas échéant, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive (article D.5422-4-2. I du code du travail).

Quelles garanties pour les anciens salariés ?

L'inscription à Pôle emploi : une donnée sensible mais communicable

L'inscription à Pôle emploi peut être regardée comme une information relative à la **vie privée**. Néanmoins, le Conseil d'Etat a estimé que, eu égard à la nature de cette donnée et à l'objectif de transparence poursuivi, sa communication à l'employeur est justifiée par un motif d'**intérêt général**, adéquate et proportionnée à l'objectif ([avis du 5 septembre 2022](#)).

Des données protégées par (presque tout) le RGPD

Le décret du 20 juillet 2023 précise les modalités d'application du RGPD (règlement général de la protection des données) à la base de données spécifique.

Les **informations générales** prévues par l'article 14 de ce règlement (responsable de la base, finalités, droits d'accès, etc.) sont **fournies aux personnes concernées par** Pôle emploi et figurent sur le site internet de l'organisme de recouvrement (article D.5422-4-3. I du code du travail).

Les personnes dont les données à caractère personnel sont enregistrées dans cette base sont privées des **droits d'effacement** et d'**opposition** prévus par le RGPD. Elles peuvent en revanche exercer les **autres droits** issus de ce règlement (droits d'accès, de rectification des données et à la limitation du traitement) auprès de leur organisme de recouvrement des cotisations chômage (article D.5422-4-3, III nouveau du code du travail). Ainsi, si elles ne peuvent ni s'opposer à ce que leurs données soient mentionnées dans la base ni obtenir leur effacement, elles peuvent demander à cet organisme communication des données les concernant afin d'en vérifier l'exactitude et la conformité et, le cas échéant, en exiger la rectification.

Valérie Maindron

Documents joints

- [Décret n° 2023-635 du 20 juillet 2023](#)

[HTTPS://WWW.ACTUEL-RH.FR/CONTENT/BONUS-MALUS-CHOMAGE-LEMPLOYEUR-PEUT-DEMANDER-LA-LISTE-DES-FINS-DE-CONTRAT-PRISES-EN-COMPTE-0](https://www.actuel-rh.fr/content/bonus-malus-chomage-lemployeur-peut-demander-la-liste-des-fins-de-contrat-prises-en-compte-0)