



## L'exécutif dégaîne le bonus-malus.

**Le système de bonus-malus pour les entreprises consommatrices de contrats courts est entré en vigueur le 1er septembre dernier. 18 000 entreprises devraient voir leurs cotisations patronales fluctuer vers le haut ou le bas en fonction de leur comportement en matière d'abus de recours aux CDD ou aux contrats intérimaires. Mais au sein du patronat, la limitation du nombre de secteurs concernés et l'intégration des ruptures conventionnelles dans le circuit du bonus-malus interrogent toujours.**

C'est presque un système de vases communicants. C'est au moment où le Gouvernement engage une nouvelle réforme de l'assurance-chômage – elle devrait vraisemblablement conduire à moduler la durée et le montant des indemnités des chômeurs en fonction de la situation du marché de l'emploi sur le modèle canadien – que les dernières mesures de la précédente entrent en application. En l'occurrence, la réforme du "bonus-malus", un projet de variation des cotisations patronales à l'Unédic destiné à sanctionner financièrement les employeurs – de plus de onze salariés exclusivement - abusant du recours aux contrats de travail de courte durée créateurs de permittance et de précarité. Ou, a contrario, à récompenser les bons élèves privilégiant le CDI lors de leur recrutement.

Plusieurs étapes auront été nécessaires pour mettre en place cette variabilité des cotisations employeurs lors du précédent quinquennat. Il aura fallu successivement déterminer les secteurs les plus consommateurs de contrats courts, établir quelques savantes règles mathématiques pour calculer cette modulation à partir d'un comparatif entre le taux de séparation – c'est-à-dire de rupture de contrat entraînant une inscription à Pôle emploi – des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité (le malus se déclenchant à compter d'un score de 150 %), retirer temporairement du dispositif quelques secteurs fortement amochés par la période Covid et instaurer une "période d'observation" des comportements des employeurs qui s'est étalée du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juillet 2022 avant de finalement leur notifier, fin août, via les Urssaf, les montants de leurs cotisations pour l'année 2022-2023 dont ils seront redevables à partir du 1<sup>er</sup> octobre prochain.

### **18 000 entreprises concernées, 6 700 sanctionnées**

Au total, au 1<sup>er</sup> septembre, quelque 18 000 entreprises sont concernées par le dispositif. Sur celles-ci, 6 700 devraient se voir sanctionner pour leurs mauvais comportements via des augmentations de cotisations s'étalant de 4,05 % (le taux normal) à 5,05 % (le plafond fixé par la réforme). Les autres bénéficieront d'une ristourne pouvant faire diminuer le montant de leurs contributions à l'assurance-chômage jusqu'à 3 % (le plancher de la réforme). Secteurs aujourd'hui assujettis au bonus-malus : la production et distribution d'eau – assainissement, gestion des déchets et dépollution (taux de séparation médian 74,99 %), la fabrication de produits en caoutchouc et en

plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (134,30 %) et le travail du bois, les industries du papier et l'imprimerie (151,47 %). Quatre y échappent provisoirement du fait des difficultés économiques subies lors de la crise pandémique : l'hébergement-restauration (45,73 %), le transport et l'entreposage (82,45 %), la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (240,58 %) et les "autres activités spécialisées, scientifiques et techniques" (qui comprennent notamment les instituts de sondages, 10,52 %).

À peine les chiffres connus, certains, au sein du patronat, expriment mezzo voce leur mécontentement face à des curseurs de calcul des taux de séparation selon eux opportunément fixés "pour que le secteur du bâtiment, pourtant grand consommateur de contrats courts échappe au malus". Ailleurs, on grince contre le choix de ne retenir dans les calculs que les fins de contrat donnant lieu à inscription à Pôle emploi. Donc : licenciements, fins de CDD ou de missions d'intérim et ruptures conventionnelles... mais pas démission. Peut-être un mauvais signal adressé aux salariés alors que la Dares observe une recrudescence des ruptures conventionnelles depuis la fin de la pandémie.

Toutefois, au vu du faible nombre d'entreprises concernées, la question de l'efficacité à terme du dispositif se pose. Pour Laurence Tardivel, avocate spécialisée dans les relations de travail au sein du cabinet CVS, l'introduction de ce bonus-malus peut constituer un encouragement aux entreprises à se montrer plus vertueuses : "Le dispositif a le mérite de s'appuyer sur des indicateurs publics et identifiés qui peuvent permettre aux entreprises de s'améliorer. En outre, le caractère révisable du taux de séparation des entreprises dès 2023 peut avoir un impact sur le comportement des employeurs", indique-t-elle. À voir à l'issue de la future négociation de la prochaine convention d'assurance-chômage, puisqu'à ce moment-là, le Gouvernement fera repartir le bonus-malus pour trois nouvelles années.