

RÉFORME 2019-2021

PREMIERS RÉSULTATS D'ÉVALUATION DU BONUS-MALUS

Mars 2025

En 2019, le Gouvernement a mis en place une réforme de l'Assurance chômage visant à encourager l'emploi durable, réduire les contrats courts et améliorer la situation financière du régime. Cette réforme comprend quatre volets principaux : une augmentation du nombre d'heures travaillées nécessaires pour ouvrir des droits à l'Assurance chômage, une modification de la formule de calcul des allocations, une dégressivité des allocations pour les hauts revenus, et une modulation des cotisations patronales en fonction de l'usage des contrats courts via un système de bonus-malus. Après plusieurs reports, la plupart de ces mesures sont entrées en vigueur fin 2021.

Cette synthèse dresse un bilan du dispositif de bonus-malus avec des premiers résultats d'évaluation. Ce dispositif, appliqué à sept secteurs d'activité depuis 2021, ajuste le taux de cotisation chômage des employeurs en fonction du nombre de fins de contrat concomitantes ou suivies d'une inscription à France Travail, comparé à la médiane du secteur. Le taux de cotisation varie entre 3 % et 5,05 %, avec un taux standard de 4,05 %.

Q Le système de bonus-malus actuel s'applique aux entreprises concernées pour des périodes de douze mois, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante. Pour une modulation appliquée à partir du 1^{er} septembre de l'année N, les taux de modulation sont calculés à partir des fins de contrat constatées entre le 1^{er} juillet de l'année N-1 et le 30 juin de l'année N. Par souci de simplification, dans ce document, la modulation « BM 2022 » désigne celle en vigueur du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023. « BM 2023 » et « BM 2024 » sont construits de la même façon, à cheval sur deux années civiles.

À retenir

Un peu moins de 30 000 entreprises, soit environ 15 % des entreprises françaises de 11 salariés ou plus, sont actuellement concernées par le bonus-malus. Ces entreprises appartiennent à 7 secteurs d'activité, dont le recours aux contrats courts était important sur la période 2017-2019. Quatre de ces secteurs appartenant à l'industrie, ainsi que le secteur « transports et entreposage », sont caractérisés par un fort recours à l'intérim. Les secteurs « hébergement et restauration » et « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » recourent davantage à des CDD courts.

Dans les secteurs soumis au bonus-malus, le nombre de fins de contrat baisse en moyenne de 8 % entre 2023 et 2024. Cette baisse observée n'est pas forcément imputable au dispositif. En effet, plusieurs mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail pourraient l'expliquer : facteurs économiques et conjoncturels, autres changements réglementaires concernant l'Assurance chômage, etc. Les premières évaluations tendent néanmoins à montrer que le dispositif a joué un rôle, limité, dans cette baisse. Des travaux plus approfondis seront nécessaires pour confirmer ce résultat.

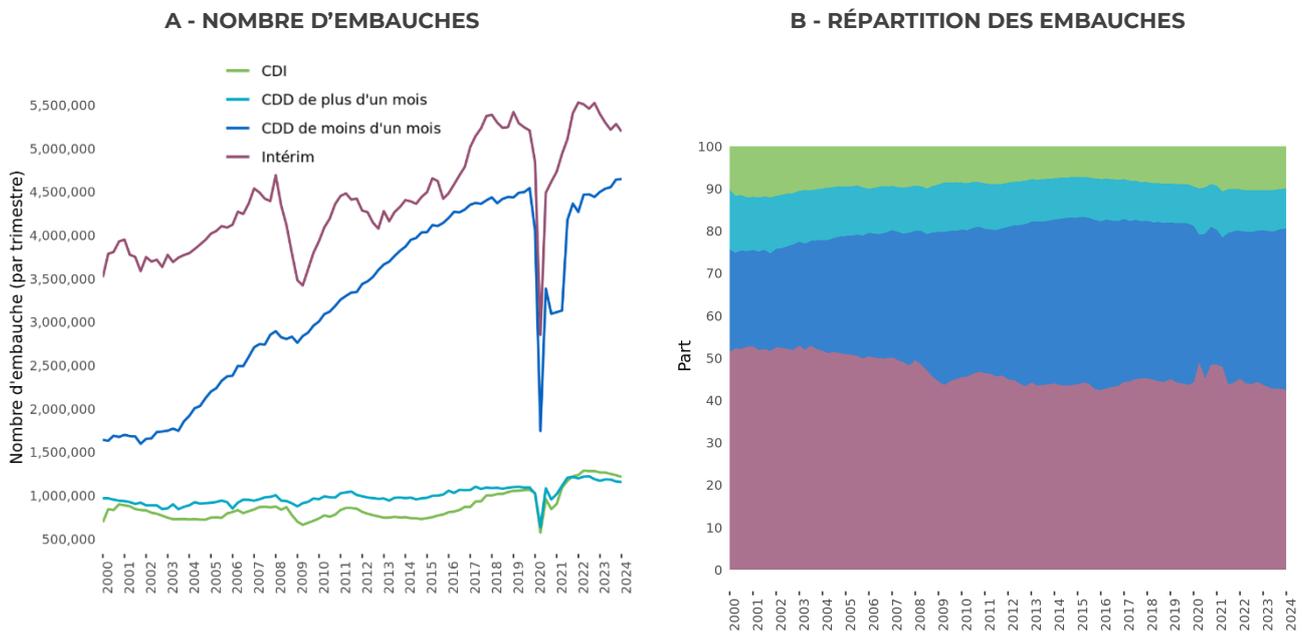
Il reste que le design du dispositif présente différentes limites le rendant peu opérant. D'une part, la sélection des secteurs sur la base du taux moyen de séparation du secteur peut parfois amener des situations inéquitables : en effet, la présence d'un petit nombre d'entreprises tirant la moyenne vers le haut peut conditionner l'entrée dans le dispositif de tout un secteur, dont le taux médian peut pourtant être relativement bas. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le secteur « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ». De plus, dans certains cas les séparations peuvent engendrer un surcôt élevé (plus de 1 000 €). Enfin, la surcotisation des entreprises au malus est plafonnée (avec un taux maximal de cotisation de 5,05 %), ce qui réduit les incitations financières à réduire le nombre de séparations pour les employeurs recourant fortement aux contrats courts. Ces entreprises, qui représentent pourtant la majorité des fins de contrats courts en France, étant très au-delà du taux de séparation qui les feraient passer sous le taux plafond, peuvent difficilement atteindre un taux de séparation correspondant à un taux de cotisation plus faible.

Le dispositif du bonus-malus s'inscrit dans un contexte de hausse continue des contrats courts, bien que les embauches en intérim baissent depuis trois ans

Depuis les années 2000 et jusqu'à la crise de la Covid-19, on observe une forte progression des embauches en contrats courts (missions d'intérim et CDD de moins d'un mois) et une **dualisation croissante du marché du travail**¹ : le nombre d'embauches en CDD très courts a été multiplié par 2,5 en 20 ans, tandis que l'intérim a lui progressé de 40 % sur cette même période.

Cependant, la part des contrats courts dans les embauches semble s'être stabilisée, voire ralenti, depuis 2016. Post période Covid, c'est-à-dire depuis fin 2021, cette stabilisation est le fruit d'une évolution contrastée entre intérim et CDD courts avec d'une part à une **reprise de la dynamique des embauches en CDD courts, et d'autre part une perte de vitesse de l'intérim** (Graphiques 1A et 1B).

GRAPHIQUE 1 – LES EMPLOIS PAR TYPE ET DURÉE DE CONTRAT, PAR TRIMESTRE ENTRE 2000 ET 2024



Sources : Urssaf Caisse nationale, DPAE ; Dares, données sur les missions d'intérim.
 Champ : France entière hors Mayotte, hors agriculture.

¹ Ce terme désigne le phénomène de polarisation du marché du travail avec, d'un côté, des emplois stables et des salariés qui seraient protégés et, de l'autre côté, des emplois temporaires (CDD, intérim) pour des salariés enfermés dans des parcours qui ne débouchent pas sur de l'emploi stable.

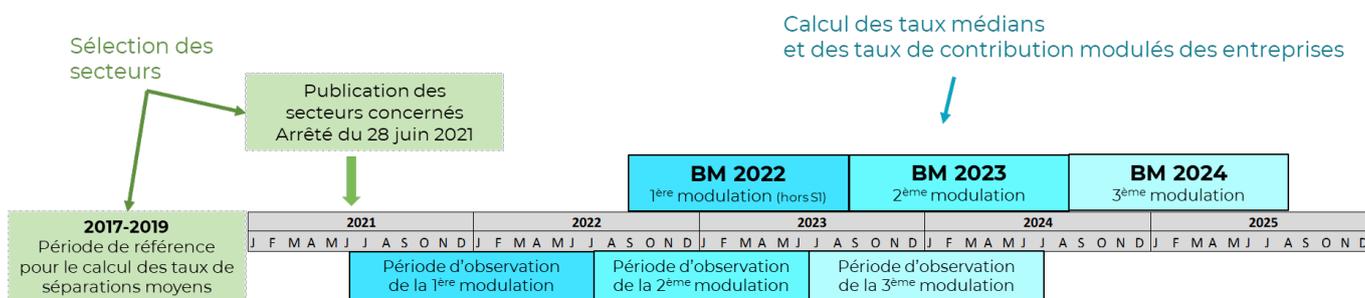
Environ 30 000 entreprises concernées par le dispositif en 2024, soit 15 % des entreprises de 11 salariés ou plus

Chaque année, le bonus ou le malus appliqué à une entreprise est calculé à partir de l'observation de l'année précédente (Schéma 1). Après un report lié à la crise Covid, la première période d'observation a débuté en juillet 2021 et les premières modulations de cotisations ont ainsi été appliquées en septembre 2022. En mars 2025, nous en sommes à la troisième année d'application de la modulation des contributions patronales.

Sont concernées par le dispositif du bonus-malus les entreprises de 11 salariés ou plus² appartenant aux secteurs dont le taux de séparation moyen était supérieur à 150 % en 2017-2019 (Encadré 1). Ainsi, depuis 2022, **7 secteurs ont été sélectionnés sur ce critère : 4 secteurs industriels ainsi que les secteurs « transport et entreposage », « hébergement restauration » et le secteur composite des « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ».**

Après une année 2022 marquée par les exclusions d'entreprises du fait de la crise sanitaire – les entreprises dites du « secteur S1 »³ – le dispositif concerne actuellement environ **30 000 entreprises⁴, soit un peu moins de 15 % des entreprises de 11 salariés ou plus (Tableau 1).**

SCHÉMA 1 – CALENDRIER DU DISPOSITIF EN VIGUEUR DÉBUT 2025



Source : Unédic

TABLEAU 1 – RÉPARTITION DES SÉPARATIONS ENTRANT DANS LE CALCUL DU BONUS-MALUS POUR LES SECTEURS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF

Libellé du secteur	Nombre d'entreprises concernées					Part des entreprises de 2023 présentes en 2024
	BM 2022 (exclusion du secteur S1)	BM 2023	BM 2024	BM 2022, 2023 et 2024	BM 2023 et 2024	
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	4 169	4209	4 012	3 818	4 010	95 %
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	2 052	1995	1 912	1 911	1 912	96 %
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	1 855	1829	1 783	1 777	1 781	97 %
EZ Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	934	909	878	878	878	97 %
HZ Transports et entreposage	7 581	8 907	8 394	6 833	8 391	94 %
IZ Hébergement et restauration	120	11 214	10 539	114	10 526	94 %
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 180	1 316	1 223	1 026	1 223	93 %
Total	17 891	30 379	28 741	16 357	28 721	95 %

Source : GIP-MDS, données du silo bonus-malus. Calculs Unédic.

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 (BM 2022) OU du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 (BM 2023) OU à partir du 1^{er} septembre 2024 (BM 2024).

2 Plus précisément, seules les entreprises de 11 salariés ou plus sur les cinq dernières années sont soumises au dispositif.

3 Entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

4 Entre 2023 et 2024, 1 658 entreprises sont sorties du dispositif. Cette sortie du dispositif s'explique principalement par le fait que l'entreprise ne respecte plus la condition d'effectif supérieur à 11 salariés entre le 1^{er} juillet 2023 et le 30 juin 2024.

ENCADRÉ 1 – LE BONUS-MALUS EN VIGUEUR DÉBUT 2025**Sélection des secteurs et entreprises concernées**

Les entreprises concernées par le bonus-malus sont les entreprises de 11 salariés ou plus du secteur privé et public adhérant à l'Assurance chômage dans les secteurs (nomenclature NAF38) et conventions collectives (IDCC) qui ont été définis par l'arrêté du 28 juin 2021.

Les 7 secteurs d'activité concernés entre 2022 et 2025 correspondent aux secteurs d'activité dont le **taux de séparation moyen des entreprises de 11 salariés ou plus est supérieur à 150 % sur la période 2017-2019**.

- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA) ;
- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (EZ) ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (MC) ;
- hébergement et restauration (IZ) ;
- transports et entreposage (HZ) ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (CG) ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie (CC).

Calcul du taux de contribution patronale modulé des entreprises concernées par le dispositif

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 des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim hormis les démissions et quelques exceptions (contrats d'insertion, apprentissage, IAE...) assorties d'une inscription à France Travail (avant la fin de contrat de travail ou maximum 3 mois après), rapporté à l'effectif annuel moyen :

$$\text{Taux de séparation de l'entreprise} = \frac{\text{Nombre de fins de contrats avec inscription à France Travail}}{\text{Effectif annuel moyen de l'entreprise}}$$

Le montant du bonus ou du malus d'une entreprise est calculé en fonction de la comparaison entre son taux de séparation et le **taux de séparation médian** de son secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

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

Si le taux de séparation est au-dessus du taux médian (appelé aussi taux de référence), l'entreprise est soumise à un taux de contribution supérieur à 4,05 % (malus). Une entreprise est au plafond (taux de contribution à 5,05 %) si son taux de séparation est supérieur à 1,68 fois le taux médian du secteur.

Si le taux de séparation est en dessous du taux médian, l'entreprise est soumise à un taux de contribution inférieur à 4,05% (bonus). Une entreprise est au plancher (taux de contribution à 3 %) si son taux de séparation est inférieur à 0,28 fois le taux médian du secteur.

ENCADRÉ 2 - DONNÉES DISPONIBLES

Dans le cadre de l'évaluation du dispositif du bonus-malus, l'Unédic a mobilisé deux types de bases de données.

L'Unédic reçoit annuellement en septembre une **base de données produite par le GIP-MDS**, dite « silo bonus-malus ». Il s'agit d'une base au niveau entreprise qui reprend les éléments de calcul du taux modulé (nombre de séparations, effectifs, taux médians, masse salariale du secteur) pour les entreprises dans le champ du bonus-malus. Nous apparions cette base de données au Répertoire Commun des Déclarants (RCD) pour obtenir la masse salariale de chaque entreprise.

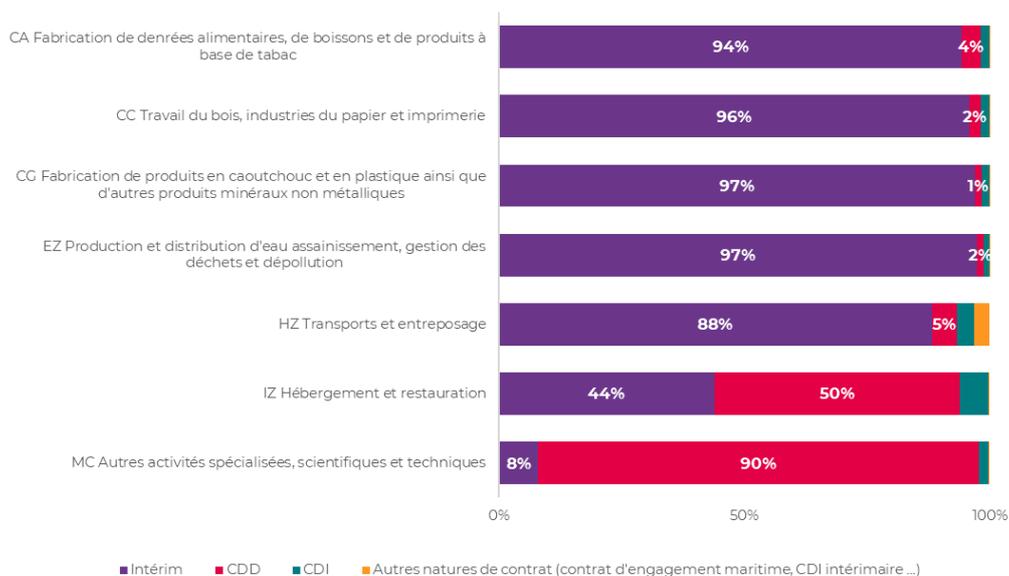
Pour déterminer les séparations des entreprises qui ne sont pas dans le champ du bonus-malus, nous construisons une autre base de données par l'appariement des **DSN des demandeurs d'emploi** (dite DSN-France Travail) avec le répertoire commun des déclarants.

Les secteurs actuellement concernés sont principalement des utilisateurs de missions d'intérim

Dans l'ensemble de l'économie, l'intensité de l'usage de contrats courts varie selon les secteurs. Cela reflète notamment des différences technologiques, la volatilité de la demande ou encore des contraintes réglementaires. Par exemple, dans les secteurs du commerce ou de l'hôtellerie-restauration, les emplois en CDD répondent en grande partie aux besoins saisonniers de l'activité ou, plus largement, aux fluctuations induites par la volatilité de la demande (Dares, 2021⁵). Les établissements médico-sociaux, notamment les Ehpad, se distinguent par le recours à des CDD de remplacement pour pallier les absences pour maladie et assurer la continuité du service auprès de personnes fragiles, conformément aux exigences réglementaires (Unédic/Crédoc, 2018⁶). Dans le secteur de l'industrie, le recours aux contrats courts revêt surtout la forme de missions d'intérim permettant des ajustements à la variabilité de l'activité économique (Dares, 2021⁷).

Parmi les 7 secteurs actuellement concernés par le bonus-malus, 5 utilisent majoritairement des contrats d'intérim (cf. Encadré 2 pour la description des données utilisées dans cette étude). Ce sont principalement des secteurs industriels, qui recourent traditionnellement beaucoup à l'intérim, ainsi que le transport. Le secteur « hébergement et restauration » recourt tout autant aux CDD qu'à l'intérim. Le secteur des « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » recourt quant à lui très majoritairement à des CDD (90 %) (Graphique 2).

GRAPHIQUE 2 – RÉPARTITION DES SÉPARATIONS ENTRANT DANS LE CALCUL DU BONUS-MALUS 2024 PAR SECTEUR



Source : GIP-MDS, données du silo bonus-malus. Calculs Unédic.

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus à partir du 7^{er} septembre 2024 (BM 2024). Séparations de juin 2021 à juin 2024.

⁵ V. Rémy et V. Simmonet, [Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés](#), Dares Analyses n°18, mai 2021, synthèse des travaux de l'appel à projet de recherche Dares « Quels usages des contrats courts ? ».

⁶ Unédic/Crédoc, [Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs](#), Analyses, octobre 2018

⁷ Op.Cit

Un dispositif globalement équilibré financièrement

L'équilibre financier est quasiment atteint dans chaque secteur. Par construction, dans chaque secteur, la masse salariale soumise à une sur-contribution est équivalente à celle soumise à une sous-contribution. En effet, le taux médian, auquel est comparé le taux de séparation d'une entreprise pour déterminer si elle est en bonus ou en malus, est pondéré par la masse salariale des entreprises. De légers déséquilibres peuvent toutefois apparaître, car les taux de contribution des entreprises en bonus et en malus ne se compensent pas nécessairement⁸.

Au total, les contributions chômage des entreprises des secteurs soumis au bonus-malus s'élèvent à 2,9 Md€. La sous-contribution liée au bonus est estimée à 285 M€, tandis que la sur-contribution liée au malus atteint 298 M€ pour 2024, elles représentent donc chacune environ 10 % du total des contributions (*Tableau 2*). **Le dispositif est donc globalement équilibré**⁹.

TABLEAU 2 – ESTIMATION DES MONTANTS DE BONUS-MALUS POUR LE « BM 2024 », EN M€

Libellé du secteur	Bonus en M€	Malus en M€
HZ Transports et entreposage	104	108
IZ Hébergement et restauration	57	60
CG Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	53	52
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	23	27
EZ Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	18	19
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	17	17
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	13	15
Total	285	298

Source : GIP-MDS, données du silo Bonus-malus. Calculs Unédic.

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus à partir du 1^{er} septembre 2024 (BM 2024).

Évolution du nombre de séparations dans les secteurs concernés

Entre 2023 et 2024, **le nombre de séparations des entreprises soumises au bonus-malus a baissé de 8 % en moyenne**¹⁰. On observe une baisse pour **tous les secteurs** du bonus-malus, comprise entre 4 % et 16 %, et aussi dans **toutes les tailles d'entreprise** (*Tableau 3*)¹¹. Le nombre de séparations décroît à tous les niveaux de sur- ou sous-contribution sauf pour les entreprises au plancher, pour lesquelles il y a une légère augmentation en 2023. Cependant, ces entreprises génèrent très peu de séparations chacune. Elles ont sans doute moins de marge de manœuvre pour abaisser leurs séparations (20 % en ont 0, et 20 % en ont 1 seule sur l'année). Cette diminution quasi généralisée des séparations explique en partie la forte inertie des taux de contribution modulés (si toutes les entreprises réduisent leur nombre de séparations dans les mêmes proportions, le taux de contribution de chacune varie peu). Ainsi, les trois quarts des entreprises qui sont au plafond ou au plancher en 2023 le sont également en 2024.

⁸ À noter : avec un niveau sectoriel plus fin, cet équilibre financier est moins garanti.

⁹ Les montants *ex ante* sont estimés ici à partir de la masse salariale de la période d'observation. Il s'agit d'une masse salariale déplafonnée. La masse salariale qui aura réellement été soumise à contribution de septembre à août pourrait évoluer différemment. Les données comptables dont dispose l'Unédic ne distinguent pas les contributions liées au bonus-malus du reste des contributions patronales, et ne permettent donc pas d'établir de bilan financier *ex post*.

¹⁰ Afin de rendre la comparaison pertinente, la comparaison entre 2023 et 2024 est effectuée sur les entreprises présentes les 2 années dans le dispositif, à savoir 28 721 entreprises.

¹¹ Pour la comparaison temporelle des séparations au sein des secteurs, l'année 2022 n'est pas prise en compte car le champ d'application était différent (exclusion du secteur S1).

TABLEAU 3 - NOMBRE DE SÉPARATIONS DU BONUS-MALUS 2023 ET 2024, PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE

	Nombre de séparations		Évolution entre BM 2023 et BM 2024	
	BM 2023	BM 2024	...du nombre de séparations	... du taux de séparation moyen
Secteur d'entreprise				
CA Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	1 005 617	939 361	-6,6 %	-6,2 %
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	173 205	151 344	-12,6 %	-11,9 %
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	298 595	251 063	-15,9 %	-15,3 %
EZ Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	326 865	302 120	-7,6 %	-7,8 %
HZ Transports et entreposage	1 313 404	1 265 141	-3,7 %	-3,7 %
IZ Hébergement et restauration	998 518	880 823	-11,8 %	-13,0 %
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	213 764	186 295	-12,9 %	-14,0 %
Taille d'entreprise				
11-19 salariés	126 470	106 347	-15,9 %	-16,2 %
20-49 salariés	562 451	513 665	-8,7 %	-8,1 %
50-99 salariés	480 016	440 564	-8,2 %	-9,1 %
100-199 salariés	654 821	588 917	-10,1 %	-10,2 %
200-499 salariés	919 686	840 973	-8,6 %	-8,9 %
500 salariés et plus	1 586 524	1 485 681	-6,4 %	-6,8 %
Total	4 329 968	3 976 147	-8,2 %	-8,4 %

Sources : GIP-MDS, données du silo bonus-malus. Calculs Unédic.

Champs : entreprises de 11 salariés ou plus concernées par l'application du bonus-malus du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 (BM 2023) ou à partir du 1^{er} septembre 2024 (BM 2024).

Lecture : au sein des entreprises de 11 à 19 salariés, en moyenne, le nombre de séparations est passé de 126 470 à 106 347 soit une baisse de 15,9 % entre 2023 et 2024. Sur cette même période, le taux de séparation moyen a baissé de 16,2 %.

La baisse observée du nombre de séparations pourrait avoir de nombreuses explications

L'observation seule de la baisse du taux de séparation des entreprises n'est pas suffisante pour évaluer les effets du dispositif car de nombreux autres facteurs ont pu également influencer sur le nombre de séparations, notamment :

- **Les facteurs économiques et conjoncturels** : influencent les décisions d'embauches et de séparations, compatibles ou non dans le dispositif.

Exemple : en période de ralentissement économique, une entreprise ayant moins d'activité, peut embaucher moins de CDD ou de travailleurs intérimaires, ce qui va diminuer son taux de séparation.

- **Les politiques publiques ayant un impact sur le marché du travail** : peuvent avoir un effet indirect sur le recours aux contrats comptabilisés dans le dispositif.

Exemple : sur la période étudiée, le recours à l'apprentissage a fortement progressé. Les entreprises peuvent avoir sollicité des apprentis (non comptabilisés dans le bonus-malus) afin de remplir des missions ou fonctions qui étaient dévolues aux intérimaires et aux contrats courts.

- **Modifications de règles d'assurance chômage** : les séparations peuvent avoir diminué sur la période du fait de la réforme du mode de calcul de l'allocation chômage et du renforcement de la condition d'éligibilité.

Exemple : si un intérimaire réalisant 20 missions par an chez un employeur se désinscrit de France Travail, cela diminue d'autant le nombre de séparations comptabilisées dans le taux de séparation de l'entreprise qui l'emploie.

Des premières analyses précisent l'impact du dispositif dans ces évolutions

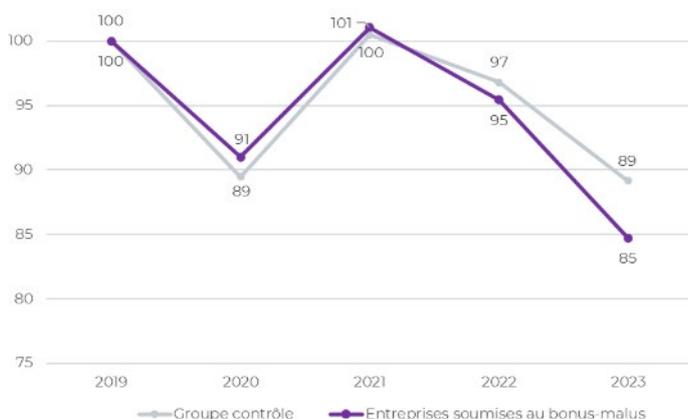
Peu de travaux sont disponibles pour évaluer l'efficacité du bonus-malus. La difficulté de l'exercice tient à la détermination d'un groupe d'entreprises « contrôle », c'est-à-dire non soumises au dispositif mais au profil comparable, afin de pouvoir différencier les éventuels effets du bonus-malus d'autres facteurs pouvant être concomitants avec sa mise en œuvre (conjoncture économique, réformes, etc.).

Pour ce faire, la Dares¹² a comparé les taux de fins de contrat des secteurs soumis au dispositif et ceux de 7 autres secteurs ayant un recours un peu moins élevé aux contrats courts¹³ et non soumis au dispositif (secteurs « contrôle ») entre 2019 et 2023. Elle observe une baisse plus marquée des taux de fins de contrat des secteurs soumis au dispositif et une légère augmentation des durées moyennes des missions d'intérim. Toutefois, la Dares indique que cette étude ne constitue pas une évaluation du dispositif et que les résultats doivent être considérés avec prudence pour plusieurs raisons. D'une part, la période avant la première modulation est très particulière du fait de la crise sanitaire et ne permet pas de juger de la pertinence du choix des secteurs « contrôle ». D'autre part, la baisse plus marquée dans les secteurs soumis au bonus-malus peut résulter de facteurs spécifiques à ces secteurs. Le secteur de la construction, par exemple, qui fait partie des secteurs composant le groupe contrôle, a subi dans cette période une baisse de l'activité particulièrement marquée¹⁴.

Afin de constituer un groupe d'entreprises susceptibles d'être exposées aux mêmes chocs que les entreprises soumises au bonus-malus, nous exploitons le fait que certaines entreprises des secteurs concernés ne sont pas soumises au dispositif principalement en raison de leur convention collective majoritaire (IDCC)¹⁵ (Mimeo à paraître, de Lachapelle L., Unemployment insurance experience rating: How do firms react to the implementation of employer-specific contribution rates ?, 2025). Cette approche nous permet de comparer l'évolution des taux de séparation entre les entreprises soumises au bonus-malus et des entreprises appartenant aux mêmes secteurs d'activité mais exemptées du dispositif (*Encadré 3*).

Cette approche montre que **le taux de séparation moyen des deux groupes d'entreprises a diminué entre 2019 et 2023. La baisse est légèrement plus marquée pour le groupe d'entreprises soumises au bonus-malus que pour le groupe contrôle** tandis que l'évolution est similaire entre les deux groupes sur les années antérieures à la mise en place du dispositif. **Cependant, l'écart entre les deux groupes reste modeste.** En effet, en niveau, le taux de séparation des entreprises soumises au bonus-malus diminue de 145 % en 2019 à 128 % en 2023 (-15 points), contre une baisse de 132 % à 118 % pour les entreprises du groupe contrôle (-11 points). Le *Graphique 3* illustre ces évolutions, représentées en indice 100 en 2019.

GRAPHIQUE 3 – ÉVOLUTION DU TAUX DE SÉPARATION MOYEN DU GROUPE CONTRÔLE ET DU GROUPE D'ENTREPRISES SOUMISES AU BONUS-MALUS (BASE 100 EN 2019)



Source : FNA, RCD, DSN-FT, GIP-MDS, données du silo Bonus-malus. Calculs Unédic.

Champ : entreprises privées des secteurs soumis au bonus-malus hors « hébergement et restauration », ayant un effectif moyen annuel de 11 salariés ou plus de 2019 à 2023, hors secteur S1.

¹² A. Cazenave-Lacroutz (Dares) et L. de Lachapelle (Crest), [Quelle évolution de la durée des contrats après la mise en place de la modulation du taux de contribution à l'Assurance chômage ?](#), Dares Analyses n°11, février 2024.

¹³ Ce sont les 7 secteurs suivant les secteurs du bonus-malus dans le classement des secteurs selon leur taux de séparation moyen 2017-2019.

¹⁴ Les logements mis en chantier ont atteint en 2023 leur plus bas niveau depuis les années 2000 avec 295 000 mises en chantier contre 385 000 en moyenne entre 2010-2019 (source : Ministère de la transition écologique).

¹⁵ L'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus fixe des listes de codes IDCC pour les 7 secteurs d'activité. Une entreprise est dans le champ du bonus-malus si son IDCC majoritaire est listée. Lorsqu'un employeur applique plusieurs conventions collectives, lui est associé le code IDCC qui correspond à la convention collective associée au plus grand nombre de contrats de travail au sein de l'entreprise.

ENCADRÉ 3 – MÉTHODOLOGIE

Dans le détail, nous considérons les entreprises privées des 7 secteurs du bonus-malus ayant un effectif moyen annuel de 11 salariés ou plus de 2019 à 2023. Afin d'étudier la 1^{ère} période de modulation, sont exclues de l'analyse les entreprises du secteur dit S1 ainsi que l'ensemble du secteur IZ. Nous obtenons 21 055 entreprises, dont 2 916 qui ne sont soumises ni à la première modulation (BM 2022) ni à la deuxième modulation (BM 2023). Ces entreprises constituent notre groupe de contrôle¹⁶. Les 18 139 entreprises restantes ont été soumises au bonus-malus 2022 ou au bonus-malus 2023. Nous ne conservons ensuite que les 16 222 entreprises soumises aux deux modulations et excluons les valeurs qui correspondent à 1 % des valeurs les plus élevées en taux de séparation. Nous examinons, pour chacun des deux groupes d'entreprises (groupe traité et groupe de contrôle), l'évolution de leur taux de séparation moyen annuel, calculé pour l'année N comme le ratio entre le nombre de séparations sur l'année N et l'effectif moyen annuel de l'année N. Nous disposons des données nécessaires pour calculer ces taux de séparation sur la période 2019-2023. L'année 2023 est la seule durant laquelle les entreprises soumises au dispositif l'ont été sur l'ensemble de l'année. L'année 2019 est la plus ancienne de notre échantillon et constitue également la dernière année hors période de crise sanitaire qui ne correspond ni à une période de modulation ni à une période de référence pour le calcul d'une modulation. Nous comparons l'évolution sur cette période du taux de séparation moyen entre le groupe traité et le groupe contrôle.

Des travaux plus approfondis seront nécessaires pour confirmer ce résultat. En effet, les résultats obtenus ne portent que sur les quinze premiers mois d'entrée en vigueur de la mesure (l'année 2023 est à cheval sur le bonus-malus 2022 et 2023) et sur les entreprises hors secteur S1. Aussi, la période d'observation avant l'entrée en vigueur de la mesure pour laquelle nous disposons de données est courte et encore affectée par la crise Covid-19 (2020-2021). Cela ne permet pas de tester pleinement si les taux de séparation moyens du groupe contrôle et du groupe des entreprises soumises au bonus-malus étaient proches avant sa mise en place.

Les secteurs retenus comprennent des entreprises ayant des taux de séparation très divers

La sélection des secteurs *via* le taux moyen

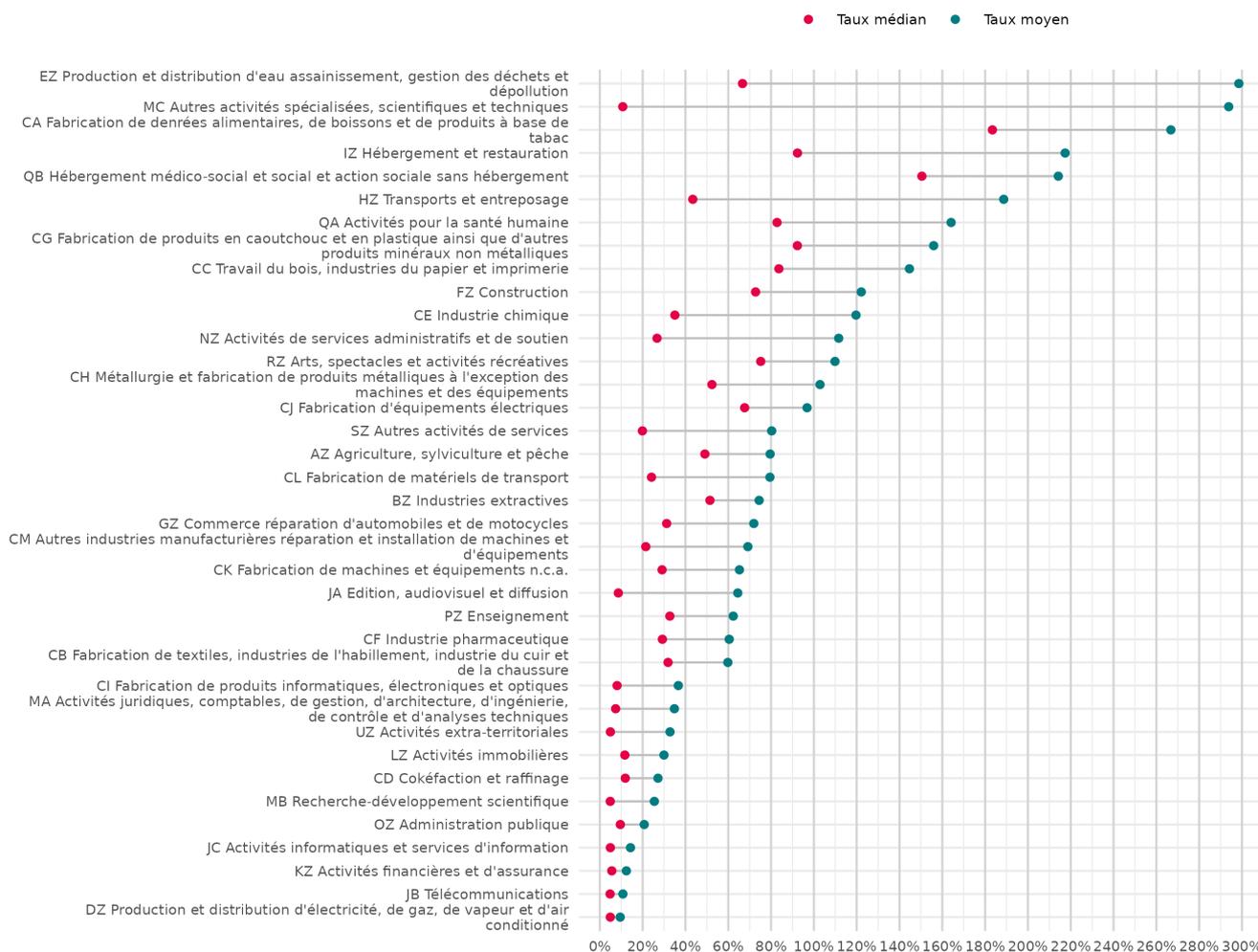
Une spécificité du dispositif français de bonus-malus est d'une part qu'il s'applique au niveau sectoriel, et d'autre part, qu'il s'applique seulement à certains secteurs. Cette différenciation par secteur a été justifiée par le fait que différentes contraintes pèsent sur la gestion de la main-d'œuvre, en lien avec la nature des activités. Certains secteurs sont soumis à des contraintes réglementaires sur le remplacement ponctuel de salariés (ex : centres d'accueil de personnes âgées), d'autres connaissent de forts pics d'activité à certaines périodes de l'année (ex : campings, remontées mécaniques, mariages) ou certains jours de la semaine (ex : restaurants)¹⁷ (voir aussi *supra*).

Actuellement, la définition des secteurs se fait en référence à la Nomenclature d'Activités Françaises en 38 secteurs (NAF38). Parmi ces secteurs, sont entrés dans le dispositif ceux dont le taux moyen de séparations était supérieur à 150 % entre 2017 et 2019 (*Encadré 1*). Le *Graphique 4* montre le taux de séparation moyen, utilisé pour la sélection dans le dispositif, et le taux médian, mobilisé pour l'application du bonus-malus. Les 7 premiers secteurs, aux taux moyens les plus élevés, figurent en haut du graphique, qui montre cependant que pour certains la médiane est bien plus faible. Si un écart entre ces deux indicateurs n'est pas un problème en soi (le bonus-malus se justifie par la variabilité des pratiques), la différence importante entre taux moyen et taux médian traduit, pour certains secteurs, le fait qu'**un petit nombre d'entreprises tirent la moyenne vers le haut, conduisant le secteur à entrer dans le champ du dispositif tandis que la majorité des entreprises de ce secteur ont un taux de séparation bas** (le taux médian du secteur bas). C'est le cas notamment du secteur « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques », dont le taux moyen est de 295 % et le taux médian de 9 %. **Par construction, les entreprises même légèrement au-dessus de ce taux médian faible seront en malus.**

¹⁶ Nous pouvons raisonnablement penser que ces entreprises ont été exclues principalement à cause de leur code IDCC. Cependant, un autre motif, à caractère plus exceptionnel, peut aussi être à l'origine de leur exclusion : une entreprise a pu ne pas être sélectionnée car elle a changé de code NAF au cours du temps ou qu'elle ne remplit pas les critères d'effectifs pour cette 1^{ère} modulation.

¹⁷ Crédoc/Unédic 2018, Dares 2021, Op. Cit.

GRAPHIQUE 4 - TAUX DE SÉPARATION MOYEN ET MÉDIAN* EN 2024, PAR SECTEUR (INCLUS OU NON DANS LE BONUS-MALUS)



* Les taux de séparation médian et moyen sont calculés sur les séparations du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024. Le taux moyen est la moyenne des taux de séparation des entreprises pondérée par l'effectif moyen annuel. Le taux médian est la médiane des taux de séparation des entreprises pondérée par la masse salariale de l'entreprise.

Source : DSN-FT, FNA, RCD. Calculs Unédic.

Champ : entreprises de 11 salariés ou plus

Lecture : dans le secteur « EZ production et distribution d'eau, assainissement, gestion de déchet et dépollution », le taux de séparation médian pondéré par la masse salariale est d'environ 70 % tandis que le taux moyen pondéré par l'effectif annuel moyen est de 300 %.

Le taux médian du secteur comme référence pour le calcul des contributions

Une autre caractéristique est que, cette sélection étant faite, le taux de contribution chômage de l'entreprise est déterminé en comparant son taux de séparation au taux médian de son secteur (*Encadré 1*). Le taux de contribution modulé est calculé chaque année sur les séparations de l'année précédente. **Ce taux de contribution dépend donc du comportement de l'entreprise mais aussi de celui des autres entreprises de son secteur.**

Si ce principe est bien celui recherché par le système actuel, il présente **peu de visibilité aux entreprises qui ne peuvent anticiper leur taux de contribution de l'année suivante**. Son taux de contribution dépendra des comportements des autres entreprises du secteur. Une baisse du nombre de séparations ne garantit pas à une entreprise une baisse du taux de cotisation patronale. En outre, cette construction peut amener à une **volatilité des taux de contribution modulés d'une année sur l'autre** (bonus certaines années, malus d'autres années)¹⁸.

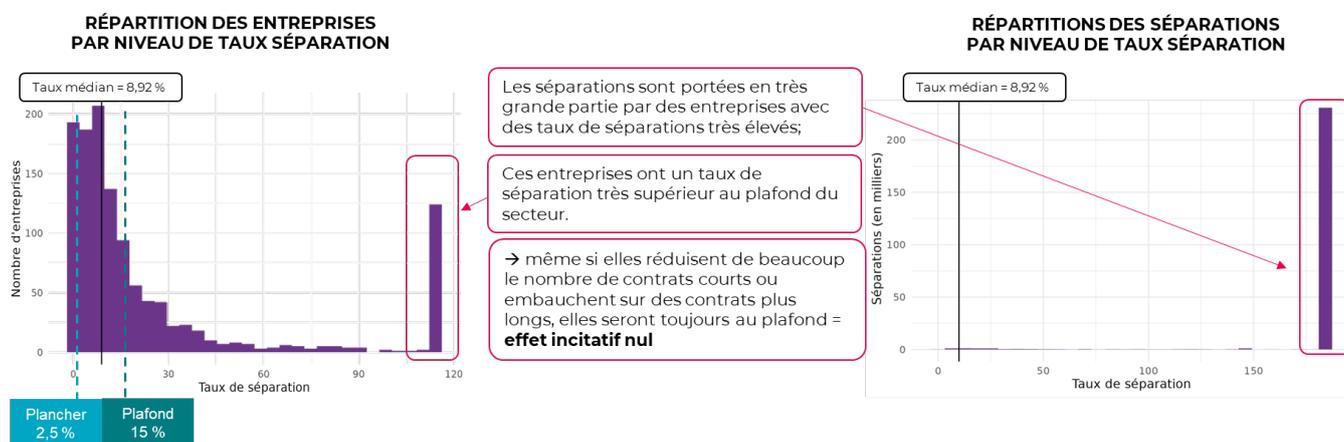
¹⁸ À noter : la volatilité est d'autant plus grande que la sectorisation est fine.

Une absence d'incitation pour les entreprises très au-delà du plafond de contribution

Comme expliqué précédemment, la sur-contribution pour les entreprises au malus est plafonnée, de sorte que le taux de contribution ne peut dépasser 5,05 %. Ceci implique que les entreprises dont les taux de séparation sont particulièrement élevés, qui auraient un taux de contribution très au-dessus de 5,05 % en absence de plafonnement (ou avec un plafonnement plus haut), n'ont que très peu d'incitations financières à diminuer leurs fins de contrats. C'est le cas par exemple des « service de traiteurs » dont le taux de séparation est de 1 270 %¹⁹, de « collecte de déchets non dangereux » (560 %) ou encore de « fabrication de pain et de pâtisserie fraîche » (440 %).

Pour ce type d'entreprises, le nombre de séparations devrait être très inférieur pour qu'elles se situent en-dessous du seuil correspondant au plafond. Or, en 2023 et 2024, plus de 80 % des séparations enregistrées dans le dispositif de bonus-malus sont portées par les entreprises qui se situent au plafond (*Graphique 6*). Ceci pourrait expliquer la baisse des taux observés depuis la mise en place du dispositif : un effet tangible du dispositif sur le nombre de séparations, mais de faible ampleur du fait qu'une grande partie des séparations sont associées à une faible désincitation.

**GRAPHIQUE 6 - DISTRIBUTION DES TAUX DE SÉPARATION
EXEMPLE DU SECTEUR MC « AUTRES ACTIVITÉS SPÉCIALISÉES, SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES »**



Source : 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 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 (BM 2024).

¹⁹ Taux de séparation médian 2024 du sous-secteur en NAF732.

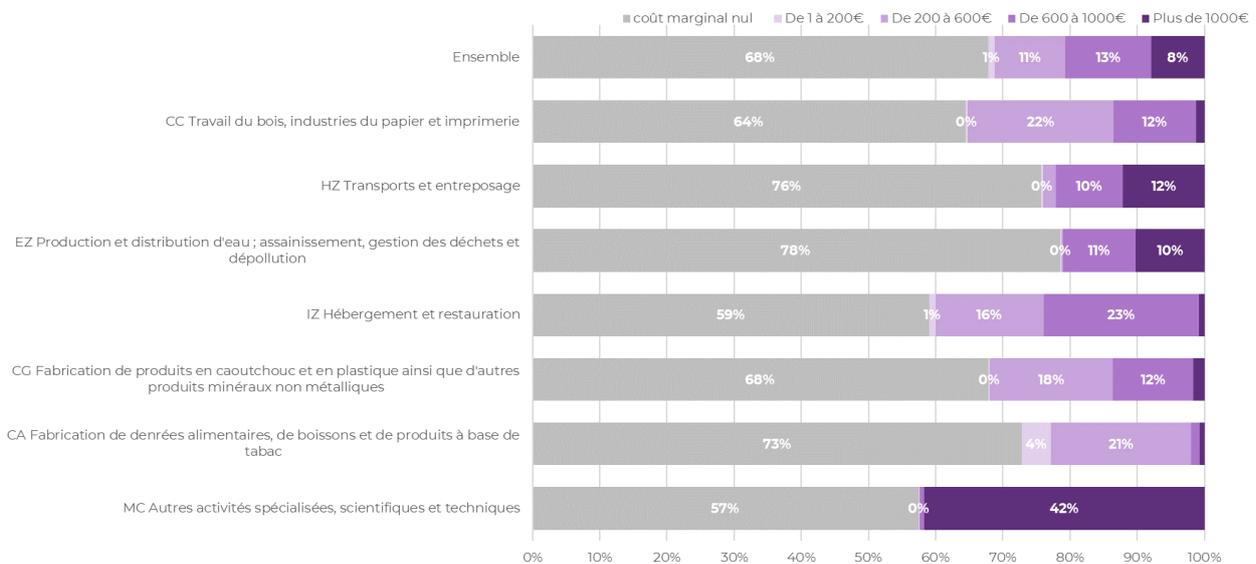
Dans certains cas, le surcoût d'une séparation supplémentaire associée au dispositif peut être important

Les séparations qui entrent en compte dans le bonus-malus correspondent en très grande partie à des fins de contrats très courts ou des missions d'intérim généralement très courtes également. Par conséquent, pour une entreprise, limiter les séparations peut donc revenir à limiter les embauches. Le dispositif consistant à faire varier, en fonction du taux de séparation, le taux de contribution qui s'applique à l'ensemble de la masse salariale, **une séparation supplémentaire (ou une embauche sur un contrat très court) peut se traduire par un coût potentiellement important selon la situation de l'entreprise.**

En effet, pour les entreprises en malus avec des taux de séparation élevés (i.e. au-delà du plafond), une séparation en plus ou en moins ne génère pas de coût supplémentaire (entreprises de la partie grise du *Graphique 5*). *A contrario* pour les entreprises entre le plancher et le plafond, **une séparation supplémentaire peut se traduire par une hausse substantielle du montant total de contributions d'assurance chômage dont l'entreprise est redevable au titre de l'ensemble de ses salariés. Ce « coût marginal »²⁰ peut ainsi atteindre plus de 1 000 € pour une part restreinte des entreprises (8 % des entreprises en malus sont concernées).**

Par ailleurs, il est à noter que ce coût dépend du taux de séparation médian du secteur : plus celui-ci est faible, plus le coût marginal est élevé. Par exemple, au sein du secteur des « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques », 42% des entreprises ont vu leur contribution augmenter de plus de 1 000 € à la suite de leur dernière séparation (*Graphique 5*). **Une question importante est donc de savoir dans quelle mesure les entreprises internalisent cette implication en termes de coût marginal et si cela peut avoir un effet désincitatif à l'embauche.**

GRAPHIQUE 5 - COÛT MARGINAL ASSOCIÉ À LA DERNIÈRE SÉPARATION POUR LES ENTREPRISES AU MALUS, PAR SECTEUR



Source : GIP-MDS, données du silo Bonus-malus.

Champ : entreprises en malus entre le 7^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025.

Lecture : dans l'ensemble des 7 secteurs du bonus-malus, 68 % des entreprises en malus ont un coût marginal nul, 1 % un cout compris en 1 et 200 €, 11 % entre 200 et 600 €, 13 % entre 600 et 1 000 € et 8 % de plus de 1 000 €.

²⁰ Le « coût marginal » correspond à la variation de la masse de contributions versées due à une séparation supplémentaire. Il se calcule comme suit à partir de la formule de calcul du taux de contribution : $\frac{1,46\%}{\text{Taux de séparation médian du secteur}} \times \frac{1}{\text{effectif salarié}} \times \text{Masse salariale ou } \frac{1,46\%}{\text{Taux de séparation médian du secteur}} \times \text{salaire moyen}$.

Il correspond à la variation du taux de contribution du fait d'une séparation supplémentaire multipliée par la masse salariale de l'entreprise. Autrement dit, il s'agit du coût marginal à masse salariale constante, c'est-à-dire de la variation du montant de contributions dont l'entreprise devra s'acquitter à la suite d'une séparation supplémentaire. On suppose donc implicitement ici que cette séparation supplémentaire a un effet négligeable sur la masse salariale.

Pour en savoir plus

- [Rapport intermédiaire du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019](#), Dares Analyses, février 2024
- Cazeneuve-Lacrouz A. (Dares) et L. de Lachapelle (Crest), [Quelle évolution de la durée des contrats après la mise en place de la modulation du taux de contribution à l'Assurance chômage ?](#), Dares Analyses, février 2024
- Rémy V. et V. Simmonet, [Quels sont les usages des contrats courts ?](#), Dares Analyses n°18, mai 2021, synthèse des travaux de l'appel à projet de recherche Dares
- Unédic, [Suivi et effets de la réglementation d'assurance chômage - synthèse](#), février 2024
- Unédic, [Dossier de synthèse - contrats courts](#), novembre 2018
- Unédic/Crédoc, [Le recours aux contrats courts : enquête auprès des employeurs](#), Analyses, octobre 2018

ANNEXE 1 - TAUX DE SÉPARATION MÉDIANS PUBLIÉS

TABLEAU 4 - TAUX DE SÉPARATION MÉDIANS PUBLIÉS

Libellé du secteur	Taux de séparation médian		
	1 ^{er} juillet 2021 – 30 juin 2022	1 ^{er} juillet 2022 – 30 juin 2023	1 ^{er} juillet 2023 – 30 juin 2024
CG Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	215,07 %	185,96 %	190,77 %
EZ Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	70,35 %	55,65 %	54,42 %
MC Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	9,92 %	10,85 %	8,92 %
IZ Hébergement et restauration	39,87 %	86,07 %	69,81 %
HZ Transports et entreposage	70,37 %	44,33 %	42,83 %
CG Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	125,28 %	98,68 %	90,94 %
CC Travail du bois, industries du papier et imprimerie	126,27 %	96,66 %	89,36 %

* Arrêté du 17 novembre 2022 abrogeant l'arrêté du 18 août 2022 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus et fixant de nouveaux taux de séparation médians par secteur

** Arrêté du 25 août 2023 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus

*** Arrêté du 22 août 2024 portant publication des taux de séparation médians par secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus

ANNEXE 2 - BONUS-MALUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DU 15 NOVEMBRE 2024

[La convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024 \(art. 4\)](#) a repris les termes du protocole d'accord (art. 9), qui prévoit qu'un groupe de travail paritaire et technique se réunira au premier trimestre 2025 pour examiner les potentielles évolutions de fond du dispositif suivantes :

- exclusion du champ d'application du bonus-malus de certains contrats dont la fin est indépendante de la volonté de l'employeur (fin de CDD et de CTT de remplacement, contrat saisonnier, rupture conventionnelle, licenciement pour inaptitude non professionnelle, licenciement à la suite d'une faute lourde). Parallèlement, une prise en compte des seuls contrats de travail d'une durée inférieure à un mois, ce que permet déjà le cadre légal.
- utilisation d'une nomenclature plus fine (NAF732) pour exclure certains « sous-secteurs dont le taux moyen de séparation serait sensiblement éloigné du taux moyen sectoriel » et déterminer le taux de contribution modulé. Les modalités de sélection des secteurs d'activité concernés sur la base des taux de séparation moyens au niveau NAF38 sont quant à elles préservées.

Les travaux de ce groupe de travail doivent donner lieu à un avenant technique à la convention d'assurance chômage, au plus tard le 31 mars 2025.

A noter qu'à compter du 1^{er} mai 2025, le taux de contribution patronale passe de 4,05 % à 4,00 %. Les secteurs soumis au bonus-malus bénéficient aussi d'une baisse (le plancher passe à 2,95 % et le plafond à 5%).



RÉFORME 2019-2021 : PREMIERS RÉSULTATS D'ÉVALUATION DU BONUS-MALUS

Mars 2025

Laurent Brembilla
Emilie Daudey
Elise Drony
Florence Journeau

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

unedic.org    