



16ème législature

Question N° : 6084	De Mme Louise Morel (Démocrate (MoDem et Indépendants) - Bas-Rhin)	Question écrite
Ministère interrogé > Petites et moyennes entreprises, commerce, artisanat et tourisme		Ministère attributaire > Travail, plein emploi et insertion
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Malus sur le taux de contribution à l'assurance chômage et travail saisonnier	Analyse > Malus sur le taux de contribution à l'assurance chômage et travail saisonnier.
Question publiée au JO le : 07/03/2023 Réponse publiée au JO le : 25/04/2023 page : 3910 Date de changement d'attribution : 14/03/2023		

Texte de la question

Mme Louise Morel attire l'attention de Mme la ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique, chargée des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et du tourisme sur l'inclusion des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire au dispositif instaurant une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs. En effet, avec l'objectif d'améliorer la qualité de l'emploi en France, le Gouvernement a mis en place un système de bonus-malus sur le taux de contribution à l'assurance chômage à la charge des employeurs. Pour ce faire, le calcul du bonus-malus repose sur l'établissement d'un taux de séparation pour l'entreprise concernée qui est comparé au taux de séparation médian des entreprises du même secteur d'activité. Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen. La mise en œuvre de ce dispositif concerne les entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %. Ce dispositif a été suspendu du fait de la crise sanitaire, dans les secteurs des transports et de l'entreposage, de l'hébergement et de la restauration et des autres activités spécialisées. Ces secteurs seront inclus au dispositif en septembre 2023. Or cette inclusion ne sera pas sans conséquence sur les finances de certaines entreprises ayant un besoin structurel d'emplois temporaires, comme les saisonniers, pour prendre en charge les pics de demande. Les secteurs regroupant des besoins diversifiés, ces entreprises se verraient appliquer en général un malus sans que leurs pratiques ne soient illégitimes. Ainsi, un hôtel d'une station balnéaire, qui doit faire face à une hausse temporaire de sa demande chaque été est désavantagé par rapport à un hôtel parisien qui fait face à un flux continu de demande. C'est également le cas pour les stations de ski, ou encore pour les restaurants situés dans une ville accueillant un festival par exemple. Aussi, elle lui demande ce qu'elle entend mettre en œuvre pour identifier, informer et accompagner les entreprises structurellement en besoin de contrats courts pour des raisons légitimes de pics de demandes, sans alternatives pérennes pour répondre à leurs besoins de main d'œuvre et qui peuvent être pénalisées par ce dispositif.

Texte de la réponse

Le dispositif de bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage vise à inciter les employeurs à limiter le recours excessif aux contrats de courte durée qui favorisent le développement de la précarité et pèsent sur

l'équilibre financier de l'assurance chômage, sans pour autant les priver de la possibilité de recruter en contrat court, ni peser trop fortement sur le coût du travail. La modulation est ainsi plafonnée dans des bornes assez étroites (+1 point ou -1,05 point de contribution), permettant d'assurer un effet incitatif sans pour autant compromettre la pérennité des entreprises en malus. En outre, il ressort des données provisoires relatives à la modulation applicable à compter du 1er septembre 2022, que parmi les 18 000 entreprises concernées par le dispositif, les deux tiers des entreprises sont en bonus et un tiers seulement sont en malus. Les entreprises en bonus, qui représentent la moitié de la masse salariale soumise au taux modulé, sont plutôt des petites entreprises, tandis que les entreprises en malus, qui représentent l'autre moitié de la masse salariale, sont plutôt des grandes entreprises. Le montant des bonus est globalement équivalent au montant des malus dans chaque secteur concerné. Ces données font également apparaître que les taux de séparation les plus élevés sont essentiellement la conséquence des contrats de très courte durée. Les contrats de moins de 31 jours représentent en effet 93 % des fins de contrat prises en compte dans le calcul du bonus-malus. Sont ainsi surreprésentées parmi les employeurs concernés par l'application d'un malus, les entreprises recourant massivement à des contrats à durée déterminée (CDD) ou des missions d'intérim d'une durée de quelques jours. Les employeurs recourant à ces CDD ou des missions d'intérim d'une durée en moyenne plus longue - comme peuvent l'être les contrats de travail saisonniers dont la durée moyenne est de deux mois selon la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques - sont quant à eux davantage susceptibles de bénéficier d'une réduction de leur taux de contribution. Par ailleurs, il convient de noter que si une part du recours aux contrats courts est inhérente à l'activité même des entreprises, une autre part résulte de choix de gestion des employeurs. En effet, l'analyse de la distribution des taux de séparation au sein des secteurs concernés montre une variabilité des taux de séparation qui révèle que certaines entreprises parviennent à s'organiser pour stabiliser l'emploi, malgré les contraintes propres à leur activité liées par exemple à la saisonnalité ou au besoin temporaire de main d'œuvre. Il existe ainsi des outils pour agréger les contrats courts et limiter la récurrence au chômage des salariés (groupements d'employeurs et contrat à durée indéterminée intérimaires, notamment). Afin d'accompagner les entreprises et partager les bonnes pratiques, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a organisé des réunions sectorielles avec les organisations d'employeurs concernées par le dispositif. Le ministère a également renforcé le dispositif de prestation de conseil en ressources humaines à destination des entreprises de moins de 250 salariés afin de leur permettre de recourir à un cabinet de conseil pour les accompagner dans l'amélioration de la qualité de l'emploi. Enfin, il convient de noter que, dans un contexte de fortes tensions de recrutement, l'allongement de la durée des contrats de travail visé par le bonus-malus contribuera à l'amélioration de l'attractivité des entreprises confrontées à ces difficultés de recrutement.