

ASSURANCE CHOMAGE : BONUS-MALUS ET DIVERSES MESURES

Fruit de concertations entre partenaires sociaux et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le [décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage](#) acte la fin des discussions sur cette réforme controversée.

Pour rappel, la dernière réforme de l'assurance chômage devait entrer en vigueur en deux temps : au 1^{er} novembre 2019 puis au 1^{er} avril 2020. Successivement reportée pour la seconde partie, elle fit finalement l'objet de modification sur 4 thèmes particuliers :

- Le bonus-malus ;
- Le salaire journalier de référence ;
- La dégressivité ;
- Les conditions d'ouverture et de rechargement des droits.

Vous trouverez le détail de ces évolutions ci-dessous.

BONUS MALUS

Le décret du 30 mars 2021 réinstaura le dispositif de bonus-malus sur la contribution chômage due par les entreprises de 11 salariés et plus, et ce afin de limiter le recours aux contrats courts. Ce dispositif consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, à la hausse (5,05% maximum) ou à la baisse (3%) en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Vous trouverez le détail du dispositif bonus-malus précisé par [arrêté du 28 juin 2021](#) ci-dessous qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

CHAMP D'APPLICATION DE LA MODULATION

L'article 50-3 de l'Annexe A du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 modifiée précise que le bonus-malus est applicable **aux employeurs de 11 salariés et plus des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % sur une période de 3 ans.**

[L'arrêté du 28 juin 2021](#) fixe la **liste des secteurs concernés** par ce dispositif. En application de ce texte, les secteurs dont le taux de séparation moyen au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019 est supérieur au seuil de 150 %, sont les suivants :

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

Pour déterminer les **employeurs concernés**, l'article 50-3 du décret n° 2019-797 prévoit que l'affectation d'un employeur dans l'un des secteurs concernés est effectuée selon les **deux modalités** fixées par arrêté du 28 juin 2021, à savoir :

- Articulation code IDCC et code APE

1^{ère} étape : **champ d'application du bonus-malus par l'IDCC**. Il convient d'identifier le **code IDCC de l'entreprise** afin de déterminer si celle-ci rentre ou non **dans le champ d'application du bonus-malus**. Pour cela, il faut distinguer :

- o Si l'entreprise applique une convention collective, soit :
 - Puisque l'activité principale de l'entreprise relève de ladite convention ;
 - Par application volontaire ;
 - Par adhésion à ladite convention ;**➔** Le code IDCC correspond à cette convention collective ;
- o Si l'entreprise applique plusieurs conventions collectives, il convient de rechercher la convention collective à laquelle est associée le plus grand nombre de contrats. Pour cela :
 - Sont pris en compte les contrats de travail en cours d'exécution du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 ;
 - Le nombre de contrats de travail associés à chaque convention collective est pondéré par la durée des contrats.**➔** Le code IDCC correspond à la convention collective concernée par le plus grand nombre de contrats.

L'arrêté du 28 juin 2021 précise ensuite que le code IDCC applicable est **celui indiqué en 2020 par l'employeur en DSN**.

Ainsi, l'entreprise dont le code IDCC est listé à l'annexe 2 de l'arrêté du 28 juin 2021 **entre dans le champ d'application du bonus-malus**. Toutefois, par exception, les entreprises dont l'objet social est l'insertion par l'activité économique sont exclues du champ d'application.

2^{ème} étape : vérification du code APE. Lorsque le code APE de l'entreprise correspond à un des codes visés à l'annexe 3 de l'arrêté du 28 juin 2021, l'entreprise est soumise au dispositif de bonus-malus.

- Code APE mentionné à l'annexe 4 de l'arrêté du 28 juin 2021

Lorsque l'employeur n'applique aucune convention collective ou lorsque la majorité des contrats de travail au sein de l'entreprise n'est associée à aucune convention collective, l'entreprise est affectée dans l'un des secteurs entrant dans le champ d'application du dispositif si son code APE correspond à l'un des codes mentionnés à l'annexe 4 de l'arrêté précédemment évoqué.

Le décret du 30 mars 2021 introduit par ailleurs une subtilité quant aux employeurs concernés par le dispositif. Il prévoit, en effet, un différé d'application du dispositif de bonus-malus pour les entreprises relevant des secteurs visés à l'article 50-3-2 du décret de 2019 modifié, à savoir les entreprises relevant des secteurs dits « S1 ». L'arrêté du 28 juin 2021 précise ces dispositions. En effet, **sont exclues du dispositif de bonus-malus** pour la première période d'emploi, les entreprises dont :

- le code IDCC (déterminé conformément à ce qui a été vu précédemment) et le code APE de l'entreprise sont listés en annexe 5 du présent décret ;
- l'activité principale est mentionnée également à cette annexe 5 ;
- le code APE de l'entreprise est mentionné à l'annexe 6 de l'arrêté, lorsque l'entreprise n'a pas de convention collective applicable ou lorsque le plus grand nombre de contrats dans l'entreprise n'est associé à aucune convention collective.

CALCUL DU TAUX DE CONTRIBUTION D'ASSURANCE CHOMAGE

La formule de calcul retenue pour appliquer la modulation du taux de contribution des employeurs à l'assurance chômage est la suivante :

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

Pour parvenir à cette équation, divers éléments de calcul sont déterminés comme suit :

$$\text{Taux de séparation de l'entreprise} = \frac{\text{nombre de séparation imputées à l'entreprise}}{\text{effectif de l'entreprise}}$$

Le nombre de séparation imputées à l'entreprise correspond au nombre de fins de contrat de travail et de missions d'intérim ayant donné lieu à d'une inscription à Pôle emploi dans les 3 mois. Ainsi, le QR du ministère du travail précise qu'un taux de séparation de 150% équivaut à 150 fins de contrat donnant lieu à inscription à Pôle emploi dans une entreprise de 100 salariés.

A noter par ailleurs que le nombre de séparation se détermine au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

Pour déterminer le nombre de séparation, toutes les fins de contrats sont prises en compte, à l'exception :

- Des démissions ;
- Des fins de contrat d'apprentissage et de professionnalisation ;
- Des fins de contrats d'insertion conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) ou les fins de contrats uniques d'insertion (CUI) ;
- Des fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion, des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire ou des travailleurs intérimaires en contrat à durée indéterminée intérimaire.

L'effectif pris en compte est déterminé selon les modalités de décompte prévues à l'article L.130-1 du Code de la sécurité sociale.

Enfin, le taux de séparation médian du secteur correspond à la médiane des taux de séparation de l'ensemble des entreprises du secteur pondérée par la masse salariale. Il est déterminé chaque année par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Pour conclure, le **taux d'assurance chômage** applicable dépend donc des autres entreprises d'un même secteur, ainsi :

- si le taux de séparation de l'entreprise est inférieur au taux de séparation médian du secteur, l'entreprise sera en bonus ;
- si le taux de séparation de l'entreprise est supérieur au taux de séparation médian du secteur, l'entreprise sera en malus ;
- si le taux de séparation de l'entreprise est égal au taux de séparation médian du secteur, l'entreprise appliquera le taux de contribution de référence (4,05 %).

Afin d'éclairer les entreprises sur le taux de contribution applicable, le ministère du travail a publié [ICI](#) un simulateur permettant d'évaluer le taux de séparation de l'entreprise déterminant pour identifier le taux de contribution modulé d'assurance chômage. Attention toutefois, « *il s'agit d'un outil indicatif dont le résultat ne préjuge pas du taux de contribution modulé réel qui sera calculé et notifié aux entreprises concernées par l'URSSAF ou la MSA en août 2022* ».

PERIODE DE REFERENCE ET DEBUT APPLICATION DU DISPOSITIF

La **période de référence** pour calculer le taux de séparation du secteur est désormais **alignée** sur la période de référence du taux de séparation de l'entreprise.

Cette période de référence sera comprise entre le 1^{er} janvier de l'année N-4 et le 31 décembre de l'année N-2.

A titre transitoire et pour tenir compte des effets de la crise sanitaire sur l'ensemble des entreprises, le décret du 30 mars 2021 prévoit que la première période de référence sera fixée exceptionnellement sur deux années civiles glissantes, à savoir du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

La première application de la modulation commencera à s'appliquer le 1^{er} septembre 2022 et ce jusqu'au 31 octobre 2022. Le décret du 26 juillet 2019 est applicable jusqu'au 1^{er} novembre 2022, ce qui ne permet donc pas de prévoir des dispositions applicables au-delà.

AUTRES DISPOSITIFS : SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE, DEGRESSIVITE ET DUREE MINIMALE D’AFFILIATION ET DE RECHARGEMENT DES DROITS

Outre le dispositif de bonus-malus qui implique directement l'entreprise, les modalités de bénéfice de l'assurance chômage pour les assurés ont évolué.

SALAIRE JOURNALIER DE REFERENCE (SJR)

Longtemps repoussé, les modalités de calcul du salaire journalier de référence sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre dernier, en application du [décret 2021-1251 du 29 septembre 2021](#).

Jusqu'au 30 septembre 2021, les règles de calcul applicables restent celles de la convention de 2017 :

$$\text{Salaire journalier de référence 2017} = \frac{\text{somme des rémunérations perçues dans les 12 mois précédents la rupture du contrat}}{\text{nombre de jours travaillés sur cette même période de 12 mois}}$$

Dès le 1^{er} octobre 2021, la logique est différente :

$$\text{Salaire journalier de référence 2021} = \frac{\text{somme des rémunérations perçues dans les 24 mois précédents la rupture du contrat}}{\text{nombre de jours travaillés et non travaillés sur cette même période de 12 mois}}$$

Pour permettre une neutralisation en partie des périodes non travaillées, un système de plancher est mis en place. Dès lors, ces périodes ne peuvent être supérieures à 75% du nombre de jours d'activité. Ce plancher permet ainsi un lissage entre le montant et la durée de versement et assure une certaine équité entre les demandeurs d'emploi.

DEGRESSIVITE ET DUREE MINIMALE D’AFFILIATION ET DE RECHARGEMENT DES DROITS

Pour tenir compte de la crise sanitaire, le décret du 30 mars 2021 prévoit une entrée en vigueur différée pour les mesures de dégressivité ainsi que les nouvelles conditions d’ouverture et de rechargement des droits.

Les nouvelles règles s’appliqueront une fois le retour à meilleure fortune atteint et au plus tôt, le 31 octobre 2021. Pour déterminer cette amélioration de la situation, deux indicateurs ont été retenus :

- La dynamique des demandeurs d’emploi en fin de mois de catégorie A : caractérisé par une baisse des demandeurs d’au moins 130 000 ;
- Le niveau des embauches via la DPAE, à hauteur d’au minimum 2,7 millions.

DUREE MINIMALE D’AFFILIATION POUR L’OUVERTURE ET LE RECHARGEMENT DES DROITS

Pour rappel, la durée minimale d’affiliation pour l’ouverture et le rechargement des droits est fixée **jusqu’à retour à meilleure fortune à 4 mois sur 24 mois**.

Dès l’amélioration de la situation constatée au regard des deux indicateurs, la durée **sera fixée à 6 mois sur 24 mois**.

DEGRESSIVITE DE L’ALLOCATION CHOMAGE

Suspendue **jusqu’au 30 juin 2021** par décret, la mesure de dégressivité sera applicable dès **le 1^{er} juillet 2021**, et ce dès le **8^{ème} mois d’indemnisation** (soit le premier jour du 9^{ème} mois), pour les allocataires percevant un revenu supérieur à 4 500€/mois (soit une allocation journalière supérieure à 84,33 €).

Une fois le retour à meilleure fortune des indicateurs, le **seuil d’application sera réduit à 6 mois**.