

Dernière mise à jour le 10 juillet 2019

Que pouvons-nous attendre du futur dispositif « bonus/malus » sur les contrats courts ?

Nous vous avons informé que le Gouvernement souhaitait mettre en place, au 1er janvier 2020, le dispositif « bonus-malus ». Selon nos sources il pourrait correspondre à celui que nous présentons aujourd'hui.

Sommaire

- Taxation CDD d'usage
- A venir

Thèmes	Contenu
Employeurs concernés	Ceux qui : 1. Justifient d'un effectif de 11 salariés et plus 2. Et qui se situent dans 1 des 7 secteurs concernés par le dispositif.
Employeurs exclus	Les ETT (Entreprises de Travail Temporaire).
Secteurs d'activités concernés	Les 7 secteurs concernés sont : 1. Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; 2. Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; 3. Hébergement et restauration ; 4. Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dé-pollution ; 5. Transports et entreposage ; 6. Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ; 7. Travail du bois, industrie du papier et imprimerie.
Fins de contrats concernés	Le dispositif repose sur le nombre de fins de contrats qui donnent lieu à inscription au Pôle emploi. Seraient ainsi visés, selon nos sources : • Les contrats CDD ; • Les contrats CDI ; • Les contrats de mission (à ce niveau, ce sera donc l'entreprise utilisatrice qui pourra être soit « récompensée » soit « pénalisée » de ces fins de contrat, et non l'ETT qui demeure pourtant l'employeur de l'intérimaire).

Les fins de contrats des intermittents du spectacle, compte tenu du fait que ces dernières donnent déjà lieu à l'application d'une surcontribution spécifique, prise en charge par l'ETT, et visant à financer le régime d'assurance chômage spécifique de cette catégorie de salariés.

Fins de contrats exclus Sembleraient devoir être exclus du dispositif (**mais cela demandera confirmation**) :

1. Les contrats d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) ;
2. Ainsi que les contrats d'insertion.

Il semble également logique d'imaginer que les démissions soient exclues du décompte, la rupture n'étant pas à l'initiative de l'employeur.

Modalités de fonctionnement

Pour chaque secteur d'activité concerné par ce nouveau dispositif, serait pris en considération le « **taux de séparation** » qui s'avère actuellement être de 150%.

Ce taux est déterminé par le rapport entre :

- Le nombre d'inscriptions à Pôle Emploi de salariés ayant travaillé pour l'entreprise ;
- Et l'effectif de cette entreprise.

Le bonus-malus fonctionnera de la même manière suivante :

1. Plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage ;
2. A l'inverse, plus une entreprise fera d'efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelles...), moins elle paiera de cotisations.

Selon nos sources, le taux de séparation pourrait être « lissé » sur 3 ans, afin de tenir notamment compte des difficultés ponctuelles que pourraient rencontrer certaines d'entre elles, afin d'éviter un effet néfaste « immédiat »....

Taux de cotisations

En application de ce dispositif, les cotisations varieront entre :

- 3% (bonus pour les entreprises qui auraient un **taux de séparation inférieur** à celui du secteur d'activité) ;
- Et 5% (malus pour les entreprises qui auraient un **taux de séparation supérieur** à celui du secteur d'activité).

Application des taux

C'est un point qui donne au dispositif un caractère très innovant, car le

- Taux Bonus ou Malus s'appliquerait sur **la totalité des salariés** de l'entreprise.

Concrètement, si l'entreprise bénéficie d'un taux bonus de 3%, c'est ce taux que le gestionnaire de paie appliquera sur tous les bulletins de paie de l'entreprise.

A contrario, si l'entreprise est soumise au taux malus de 5%, il s'appliquera alors sur tous les salaires versés.

Extension possible

Dans un 1^{er} temps, le dispositif ne concernera que 7 secteurs les plus concernés (**qui représentent selon le Ministère du travail 34% des ruptures de contrat de travail**).

Après évaluation, ce dispositif pourra être étendu à l'ensemble des secteurs d'activité

Entrée en vigueur

Selon nos différentes sources, il semblerait que le dispositif entre en vigueur en « **2 temps** » :

1. A compter du 1^{er} janvier 2020, le comportement des entreprises serait pris en considération (distinguant ainsi en quelque sorte les entreprises « vertueuses » susceptibles de bénéficier d'un taux bonus, et les entreprises qui génèrent un « taux de séparation » supérieur au taux du secteur qui seraient pénalisées par un taux « malus ») ;
2. Mais la traduction sur le bulletin de paie ne se ferait concrètement qu'à compter du 1^{er} janvier 2021.

Taxation CDD d'usage

janvier 2020.

Rappelons que le dispositif bonus-malus ne sera pas le seul dispositif innovant qui devrait entrer en vigueur le 1^{er}

En effet, une taxation forfaitaire des CDD d'usage pourrait également entrer en vigueur comme suit :

Thématique

Contenu

Taxation forfaitaire des
CDD d'usage

1. Application d'une taxe forfaitaire de 10€, pour inciter les entreprises qui en abusent à proposer des contrats d'une semaine ou d'un mois plutôt que de quelques heures chaque jour ;

2. Les employeurs de salariés intermittents (**annexes VIII et X de l'assurance chômage**) ne seront pas concernées par cette mesure, mais conserveront la cotisation patronale supplémentaire de 0,5% introduite par la convention de mars 2017.

A notre sens, cette mesure ne devrait toutefois viser que les entreprises comptant un effectif de 11 salariés et plus, mais une précision sera attendue à ce sujet.

A venir

Désormais, il nous faut attendre la publication d'un décret

(annoncé au courant de cet été) qui nous apportera les précisions attendus, ce dont nous vous informerons très rapidement.