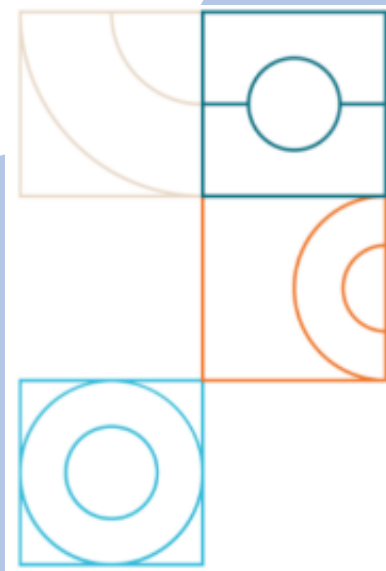


**GUIDE
DU DÉCLARANT**

**BONUS-MALUS
D'ASSURANCE CHÔMAGE
2026**

Connaître les contributions
Déclarer en DSN

Version 1 – mars 2026





Contexte et enjeux

- 05 L'objectif
- 06 Le fonctionnement

Assujettissement

- 09 Les entreprises concernées
- 11 Les entreprises de plus de 11 salariés
- 13 Les secteurs d'activités concernés

Calcul du taux modulé

- 17 Le calcul du taux de contribution modulé
- 19 Le taux de séparation de l'entreprise
- 22 Le taux de séparation médian d'une subdivision de secteur
- 24 Le taux de contribution modulé

Calendrier

- 27 Les notifications
- 29 Les périodes de référence

Application de la réduction générale

- 30 Les modalités d'application

La déclaration en DSN

- 33 Les modalités déclaratives en DSN

En savoir plus

- 44 Le rôle de l'Urssaf
- 45 Référentiels et annexes réglementaires
- 46 Toutes les informations sur le dispositif bonus-malus
- 47 Toutes les informations sur les modalités déclaratives en DSN
- 48 Glossaire

Annexe 1

- 50 [Détermination du nombre de séparations : les natures de contrats et les motifs visés ou non par le dispositif bonus-malus](#)



AVANT PROPOS

L'article 52 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, puis l'article 10 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, ont modifié l'article L. 5422-12 du code du travail, et dispose que le taux de contribution de chaque employeur peut être minoré ou majoré en fonction :

- du nombre de fins de contrats de travail et de contrats de mise à disposition mentionnés au 1° de l'article L. 1251-1, à l'exclusion des démissions, des licenciements mentionnés à l'[article L. 1226-2-1](#) et des licenciements pour faute grave ou faute lourde, des contrats de travail et des contrats de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique mentionnée à l'article [L. 5132-4](#) et des contrats de mission mentionnés au 2° du même article

L. 1251-1, et sous réserve de l'inscription des personnes concernées par ces fins de contrat sur la liste des demandeurs d'emploi mentionnée à l'article L. 5411-1 ;

- de la nature du contrat de travail, de sa durée ou du motif de recours à un contrat d'une telle nature ;

- de la taille de l'entreprise ;
- du secteur d'activité de l'entreprise.

Le décret N°2021 – 346 du 30 mars 2021, paru au JO du 31 mars 2021, portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage a prévu la mise en œuvre en septembre 2022 du taux de contribution d'assurance chômage modulé.

La [convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024](#) a prévu la poursuite du dispositif au 1^{er} septembre 2025. Celle-ci a été modifiée par l'avenant du 7 juillet 2025, agréé par un [arrêté du 18 février 2026](#), qui prévoit des modifications du dispositif entrant en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

Le taux de contribution d'assurance chômage modulé est calculé en fonction du taux de séparation de l'employeur rapporté avec le taux de séparation médian de sa subdivision de secteur d'activité. Les entreprises sont ainsi incitées à proposer davantage de CDI et à rallonger la durée des CDD plutôt que de recourir à des missions d'intérim ou des CDD courts.

Ce dispositif, dit bonus-malus, concerne les entreprises d'au moins 11 salariés et plus relevant de 6 secteurs d'activité comportant un taux de séparation supérieur au seuil



de 150 %. Les taux de contributions d'assurance chômage varieront entre 2,95 et 5 % appliqués à la masse salariale.

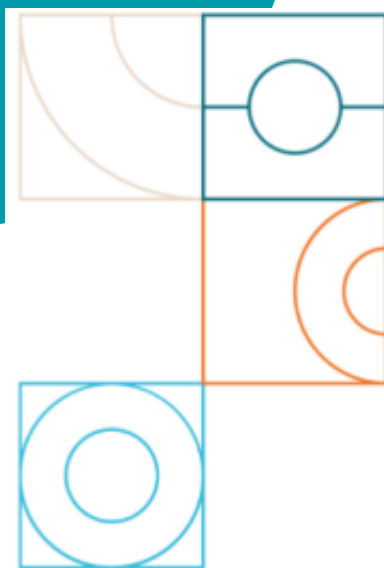
Ce guide porte sur la nouvelle sectorisation de 2026. Il vous accompagne dans vos démarches auprès de l'Urssaf.

Pour les règles correspondantes à la sectorisation précédente, veuillez consulter le 1^{er} guide.

Bonne lecture !



CONTEXTE ET ENJEUX





L'objectif

L'objectif du dispositif bonus-malus est de lutter contre le recours abusif aux contrats courts en incitant les entreprises à proposer des contrats de travail plus longs en privilégiant les embauches en CDI.

Il s'agit de responsabiliser les employeurs en les incitant à intégrer dans leurs décisions de recruter, de former et de se séparer de salariés, les conséquences que celles-ci induisent sur le coût financier et social du chômage.

Les conditions d'application du dispositif sont prévues par le règlement général d'assurance chômage (art. 50-2 à 51), ainsi que par l'accord d'application n°1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage, annexés à la convention du 15 novembre 2025. Des modifications ont été apportées au dispositif, notamment par l'avenant du 7 juillet 2025 à la ladite convention, agréé par un [arrêté en date du 18 février 2026](#). Ces modifications entrent en vigueur au 1^{er} mars 2026 et sont détaillées dans ce guide.



Le fonctionnement

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution patronale d'assurance chômage qui est actuellement de 4 %, à la hausse (malus 5 %) ou à la baisse (bonus 2,95 %), en fonction du taux de séparation.

Ce taux de séparation correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim, suivies d'une inscription à France Travail des anciens salariés, rapporté à l'effectif de l'entreprise.

Le montant du bonus ou du malus est ensuite calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité, sur la période d'observation :

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

Application du taux sur les rémunérations

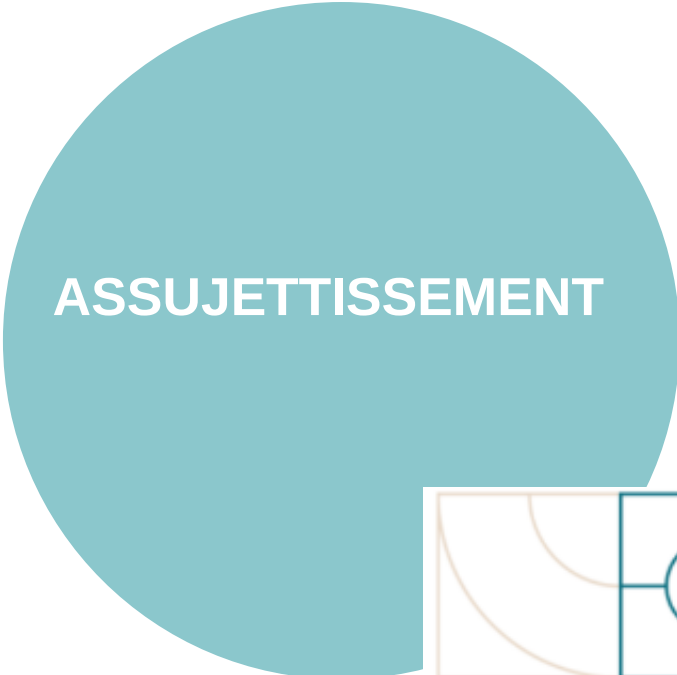
Conformément à l'article 51 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le taux minoré ou majoré mentionné à l'article 50-2 est applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} mars d'une année civile au 28 février ou au 29 février de l'année civile suivante. Ainsi, les prochaines modulations sont dues au titre des périodes d'emploi courant du :

- 1^{er} mars 2026 au 28 février 2027 pour la cinquième modulation ;
- 1^{er} mars 2027 au 29 février 2028 pour la sixième modulation ;
- 1^{er} mars 2028 au 28 février 2029 pour la septième modulation.

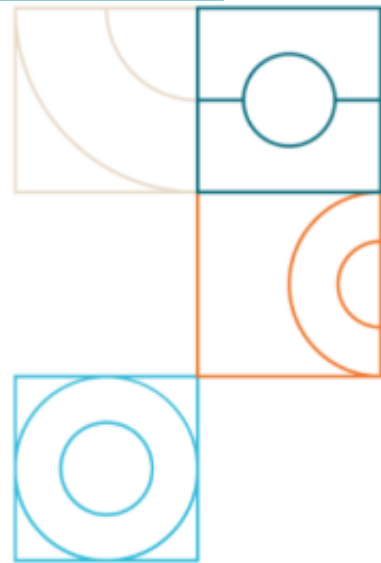


Recouvrement

Les contributions d'assurance chômage modulées par le bonus-malus seront recouvrées par les Urssaf dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, seul variera le taux de contribution modulé déclaré en DSN par l'entreprise.



ASSUJETTISSEMENT





Quels établissements et entreprises sont concernées par le bonus-malus ?

Conformément à l'article 50-3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, les dispositions du bonus-malus des cotisations d'assurance chômage sont applicables :

- > Aux entreprises de 11 salariés et plus ;
- > Au sein des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen défini au second alinéa de l'article 50-3 est supérieur au seuil de 150%.
Un accord d'application précise pour une période de trois ans les secteurs d'activité concernés parmi les secteurs listés dans le règlement général et basés sur la nomenclature des activités françaises.

Le dispositif du bonus-malus s'applique à l'ensemble des établissements (SIRET) de l'entreprise (SIREN)



Bon à savoir

Le dispositif du bonus-malus ne s'applique pas aux employeurs publics en auto-assurance. Cependant, il s'applique aux employeurs publics qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.



La déclaration de contribution des salariés affiliés à une caisse de congés payés

Conformément au règlement général d'assurance chômage, les caisses de congés payés s'acquittent d'une cotisation d'assurance chômage de droit commun de 4,00 % pour leurs entreprises adhérentes.

En revanche, les entreprises adhérentes voient leur calcul de Bonus-Malus adapté pour leurs salariés affiliés à une caisse de congés payés, avec des bonus et malus différenciés.

Pour les salariés affiliés à une caisse de congés payés, en dehors des périodes de prise en charge par la caisse de congés payés, le taux sera calculé selon la formule suivante, en intégrant un coefficient de majoration :

$$\text{Taux} = \text{ratio de l'entreprise} \times 1,62 + 2,38$$

Le taux de contribution spécifique aux salariés affiliés à une caisse de congés payés sera communiqué aux entreprises.



Les entreprises de plus de onze salariés

Pour l'application des dispositions de l'article 50-3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le calcul de l'effectif de l'entreprise est effectué et le franchissement du seuil de onze salariés mentionnés au premier alinéa est déterminé dans les conditions fixées à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

A compter du 1^{er} janvier 2020, le dispositif de neutralisation du franchissement de seuil d'effectif, établi dans le cadre de la loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, s'applique au bonus-malus.

La loi PACTE et franchissement du seuil de 11 salariés

Conformément à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle énoncée (déclenchement d'un nouveau délai de 5 ans).

Le seuil d'effectif pour le dispositif bonus-malus est de 11 salariés.

En 2026, l'effectif pris en compte pour déterminer si une entreprise est concernée par le bonus-malus et pour calculer son taux de séparation sera l'effectif moyen constaté entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de cette période.

Toutefois, conformément à la loi PACTE, l'effectif d'une entreprise en 2019, 2020, 2021 et 2022 sera également vérifié pour déterminer si cette entreprise est



concernée par le bonus-malus. Ainsi, le bonus-malus s'appliquera en mars 2026 à cette entreprise si son effectif moyen annuel est supérieur ou égal à 11 salariés en 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025.



Bon à savoir

Toute entreprise nouvellement créée (nouveau SIREN), issue ou non d'une fusion, est exclue du bonus-malus jusqu'à la cinquième année suivant l'année de sa création. Elle applique donc le taux de référence (4 %) pendant cette période et entre dans le bonus-malus la cinquième année suivant l'année de création si son effectif moyen annuel est égal ou supérieur à 11 salariés pendant les 5 années précédentes (**art. 50-11 du RAC**).



Les secteurs d'activité concernés

Secteurs d'activité concernés

L'affectation d'une entreprise dans l'un des secteurs d'activité mentionnés au premier alinéa de l'article 50-3 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est effectuée en fonction de l'activité économique principale qu'elle exerce ou, le cas échéant, de son objet social, et de la convention collective (IDCC) à laquelle elle est rattachée, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Le bonus-malus s'applique à six secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %.

Cela signifie que, dans ces secteurs, les entreprises génèrent en moyenne au moins 1,5 fois plus d'inscriptions à France Travail qu'elles n'ont d'employés, soit par exemple 150 inscriptions à France Travail pour un effectif moyen annuel de 100 personnes.

Ainsi, le dispositif bonus-malus s'applique aux six secteurs suivants :

- > Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA) ;
- > Transports et entreposage (code NAF : HZ) ;
- > Hébergement et restauration (code NAF : IZ) ;
- > Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG) ;
- > Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ) ;
- > Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC).

Les secteurs d'activités concernés par le bonus-malus ont vocation à demeurer les mêmes pour 2027 et 2028.



Définition du secteur d'activité de l'entreprise

L'accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage liste les codes IDCC et APE concernés par le dispositif bonus-malus.

Ainsi, une entreprise sera considérée comme affectée dans un secteur relevant du champ d'application du bonus-malus si son code IDCC majoritaire constaté en 2024 et son code APE constaté au 1^{er} septembre 2025 figurent dans l'accord d'application n° 1.

Le Code IDCC majoritaire

Le code IDCC d'une entreprise est le code identifiant de la convention collective. Il s'agit du code de la convention collective appliquée par l'entreprise concernée et renseigné en DSN pour chaque contrat de travail.

Pour le bonus-malus, c'est le code IDCC majoritaire de l'année 2024 qui est pris en compte.

L'IDCC de chaque entreprise de 11 salariés et plus est reconstitué au niveau du SIREN, à partir des données IDCC contrats renseignées en DSN, pondérées par la durée des contrats, au titre de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024.

Lorsqu'un employeur adhère à plusieurs conventions collectives ou est compris dans le champ d'application de plusieurs conventions, le code IDCC qui lui est associé correspond à la convention collective associée au plus grand nombre de contrats de travail au sein de l'entreprise.

Sont pris en compte les contrats de travail en cours d'exécution du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Le nombre de contrats de travail associés à chaque convention collective est pondéré par la durée des contrats.



Le Code APE

Le code APE d'une entreprise correspond à son activité principale déclarée. Il est attribué à l'entreprise par l'Insee au moment de sa création ou lors d'un changement d'activité.

Pour le bonus-malus, c'est le code APE constaté au 1^{er} septembre 2025 qui est retenu.



Bon à savoir

Dans le cas où une entreprise n'a pas de code IDCC ou si la majorité des contrats de travail dans cette entreprise n'est associée à aucune convention collective, cette entreprise est affectée dans un secteur en fonction du code APE (constaté au 1^{er} septembre 2025) de l'entreprise.

Dans le cas où une entreprise adhère à plusieurs conventions collectives ou est compris dans le champ d'application de plusieurs conventions, le code IDCC qui lui est associé correspond à la convention collective associée au plus grand nombre de contrats de travail au sein de l'entreprise.

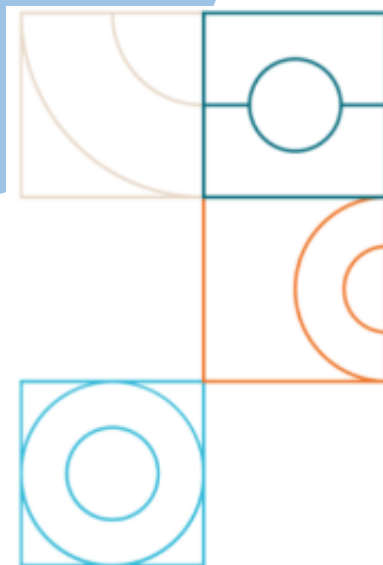


Bon à savoir

Les secteurs détaillés par l'accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage sont concernés pour une durée de 3 années : 2026, 2027 et 2028.



CALCUL DU TAUX DE CONTRIBUTION MODULÉ





Calcul du taux de contribution modulé

Conformément à l'article 50-4 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, la minoration ou la majoration mentionnée à l'article 50-2 est déterminée par employeur en fonction de la comparaison entre :

- > Le taux de séparation de l'entreprise ;
- > Le taux de séparation médian calculé dans la subdivision de secteur d'activité de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 50-9.

Conformément à l'article 50-10 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le taux de contribution de l'entreprise modulé par la minoration ou la majoration mentionnée à l'article 50-2 est déterminé, dans la limite d'un plafond et d'un plancher prévu à l'article 50-10, de la manière suivante :

$$\text{Taux} = \text{ratio de l'entreprise} \times 1,46 + 2,54$$

Le ratio de l'entreprise correspond au quotient du taux de séparation de l'entreprise sur le taux de séparation médian du secteur.



Le taux de séparation de l'entreprise

Le taux de séparation

Le taux de séparation d'une entreprise correspond au ratio entre :

- > Le nombre de fins de contrats de travail et de missions d'intérim (hors exceptions cf. infra), suivies dans les trois mois d'une inscription à France Travail de l'ancien salarié ou intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit ;
- > L'effectif moyen annuel de l'entreprise (EMA).

Pour l'application du bonus-malus à compter de mars 2026, ce taux de séparation est calculé en fonction des séparations constatées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025.

L'EMA

L'EMA d'une entreprise correspond à son effectif moyen annuel.

Pour l'application du dispositif bonus-malus en mars 2026, c'est l'EMA constaté entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025 qui est retenu pour le calcul du taux de séparation de l'entreprise.

Le nombre de séparations de l'entreprise

Le nombre de séparation d'une entreprise sont les ruptures de contrats prises en compte dans le calcul du taux de contribution modulé. Il correspond aux fins de contrats de travail et de missions d'intérim suivies dans les trois mois d'une inscription à France Travail de l'ancien salarié ou intérimaire, ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit

Pour la première application du dispositif bonus-malus, le nombre de séparation (fins de contrats de travail et de missions d'intérim ou inscriptions à France Travail précédées d'une fin de contrat de travail et de mission d'intérim dans les 3 mois) porte sur la période entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025.



Bon à savoir

Un taux de séparation de 150 % dans une entreprise de 100 salariés signifie qu'il y eu 150 fins de contrat de travail qui ont donné lieu à inscription à France Travail.

Les types de contrats exclus dans le calcul du taux

Conformément à l'article 50-6 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, toutes les fins de contrats de travail d'une durée effective inférieure à trois mois sont prises en compte, à l'exception des cas suivants :

- > Des démissions ;
- > Des fins de contrat de mission mentionné au 2° de l'article L. 1251-1 du code du travail ;
- > Des fins de contrat d'apprentissage mentionné à l'article L. 6221-1 du même code ;
- > Des fins de contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 du même code ;
- > Des fins de contrat de travail à durée déterminée mentionné au 1° de l'article L. 1242-3 du même code (contrat d'insertion) ou des fins de contrats de mise à disposition liés à un contrat de mission mentionné à l'article L. 5132-6 du même code ou à l'article 79 de la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ou au VI de l'article 67 de cette même loi (fins de mission d'intérim concernant des travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion ou concernant des travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou concernant des travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire) ;
- > Des fins de contrat unique d'insertion mentionnés à l'article L. 5134-19-1 du même code (les fins contrats uniques d'insertion) ;
- > Des fins de contrat de travail ou des fins de contrat de mise à disposition conclus avec une structure d'insertion par l'activité économique



mentionnée à l'article L. 5132-4 du même code ;

- Les fins de CDD et de CTT saisonniers et de vendanges ;
- Les fins de contrats résultant d'un licenciement pour faute grave, faute lourde ou pour inaptitude non professionnelle.

Prise en compte de l'intérim dans le dispositif bonus-malus

Les fins de missions d'intérim sont prises en compte dans le calcul du taux de séparation de l'entreprise utilisatrice et non dans celui de l'entreprise de travail temporaire.

Ainsi, les fins de contrat de mise à disposition sont imputées à l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, les fins de contrat de mise à disposition suivantes ne seront pas imputées à l'entreprise utilisatrice :

- Les fins de contrat de mise à disposition de travailleurs en contrat à durée indéterminée intérimaire ;
- Les fins de contrat de mise à disposition de travailleurs intérimaires employés par une entreprise de travail temporaire d'insertion ;
- Les fins de contrat de mise à disposition de travailleurs intérimaires bénéficiaires de l'OETH ;
- Les fins de contrat de mise à disposition de travailleurs intérimaires employés par une entreprise adaptée de travail temporaire.

Par ailleurs, les fins de mise à disposition de travailleurs par un groupement d'employeurs au bénéfice d'une entreprise adhérente ne seront pas imputées à l'entreprise utilisatrice, de même que les fins de contrat de prestation de portage salarial au bénéfice d'une entreprise cliente et les fins de contrat de mise à disposition d'un salarié en contrat de travail à temps partagé.

Vous trouverez la liste détaillée des natures de contrats et les motifs visés ou non par le dispositif Bonus-Malus dans [l'annexe 1](#).



Cas des entreprises nouvellement créées ou résultant d'une fusion de plusieurs entreprises

Conformément à l'article 50-11 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, pour les entreprises nouvellement créées, le taux de contribution de référence mentionné à l'article 50-1 s'applique jusqu'au 28 ou 29 février de la cinquième année suivant l'année où est intervenue la création de l'entreprise. La majoration ou la minoration mentionnée à l'article 50-2 intervient au lendemain de la date précitée.

Toute entreprise nouvellement créée (nouveau SIREN), issue ou non d'une fusion, est exclue du bonus-malus jusqu'à la cinquième année suivant l'année de sa création. Elle applique donc le taux de référence (4%) pendant cette période et entre dans le bonus-malus la cinquième année suivant l'année de création si son effectif moyen annuel est égal ou supérieur à 11 salariés pendant les 5 années précédentes.

Une entreprise (SIREN) incluse dans le bonus-malus qui absorbe une autre entreprise incluse dans le bonus-malus ou hors bonus-malus, reste incluse dans le champ du bonus-malus si elle continue à remplir les conditions de la sectorisation (IDCC et APE). Elle conserve le taux modulé qui lui a été notifié pour l'année N. Les séparations de l'entreprise absorbée intervenues avant la fusion ne lui sont pas imputées. Elle déclare à compter de la date de la fusion un effectif et des séparations dont le périmètre s'élargit. Ces données seront prises en compte lors du calcul du taux modulé de l'entreprise en N+1.

Une entreprise (SIREN) incluse dans le bonus-malus qui cesse son activité en raison d'une fusion, car elle est absorbée par une entreprise existante incluse dans le bonus-malus ou hors bonus-malus ou par une entreprise nouvellement créée, est exclue de fait du bonus-malus. L'entreprise est exclue de la liste des entreprises concernées par le bonus-malus lors de la sectorisation et du calcul du taux de séparation individuel et médian l'année suivant sa cessation d'activité.

Dans tous les cas, le taux de séparation médian sectoriel de l'année N ou des années précédentes n'est pas modifié par une création ou une fusion qui intervient en N. Celle-ci ne produira des effets (prise en compte ou non prise en compte du taux de séparation l'entreprise dans le calcul du taux médian) que sur le taux médian sectoriel N+1.



Le taux de séparation médian d'une subdivision de secteur

Le taux de séparation médian d'une subdivision de secteur

Le taux de séparation médian d'une subdivision de secteur d'activité (correspondant à un groupe NAF 272) correspond à la moyenne, sur la période de référence, des médianes par exercice de référence des taux de séparation de l'ensemble des entreprises d'au moins onze salariés d'une subdivision de secteur, pondérés par leur masse salariale.

Bonus et malus

Le bonus ou le malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de sa subdivision de secteur d'activité.

Le bonus-malus fonctionne ainsi par subdivision de secteur au niveau des groupes NAF 272. En effet, une entreprise n'est comparée qu'aux autres entreprises de sa subdivision de secteur, de façon à tenir compte de la spécificité de ces subdivisions de secteur et des entreprises :

- Si le taux de séparation d'une entreprise est inférieur au taux de séparation médian de sa subdivision de secteur, cette entreprise sera en bonus ;
- Si le taux de séparation d'une entreprise est supérieur au taux de séparation médian de sa subdivision de secteur, cette entreprise sera en malus ;
- Si le taux de séparation d'une entreprise est égal au taux de séparation médian de sa subdivision de secteur, cette entreprise appliquera le taux de contribution de référence (4 %).

Publication du taux de séparation médian de chaque secteur

Pour l'application du bonus-malus en mars 2026, le taux de séparation médian de chaque secteur d'activité concerné par le bonus-malus est publié par la circulaire Unédic n° 2026-02 du 26 février 2026 et communiqué aux entreprises.



Le taux de contribution modulé

Calcul du taux de contribution modulé

Le taux de contribution modulé est calculé en fonction du taux de séparation de l'entreprise et du taux de séparation médian de la subdivision de secteur de l'entreprise en suivant la formule suivante :

Taux de contribution en % = (taux de séparation de l'entreprise/taux de séparation médian de la subdivision de secteur) $\times$ 1,46 + 2,54

Variation du taux de référence

Le taux de contribution ne pourra varier du taux de contribution d'assurance chômage de référence (4 %) que de 1 point à la hausse ou 1,05 point à la baisse.

- Le taux de contribution maximum « malus » sera donc de 5 %.
- Le taux de contribution minimum « bonus » sera donc de 2,95 %.

Plus le taux de séparation d'une entreprise sera élevé, plus le taux de contribution modulé de cette entreprise sera proche du taux de contribution maximum.

Plus le taux de séparation d'une entreprise sera bas, plus le taux de contribution de cette entreprise sera proche du taux de contribution minimum.



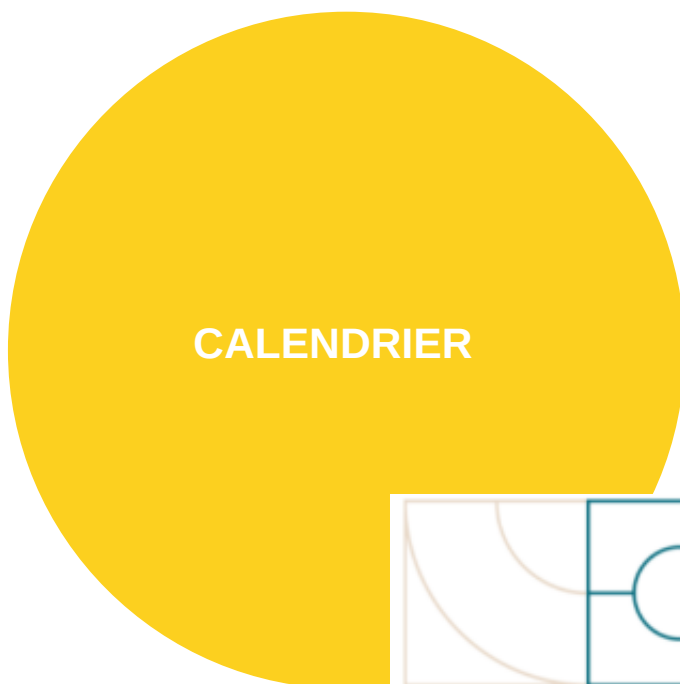
Bon à savoir

Un simulateur est disponible pour anticiper le taux de contribution d'assurance chômage modulé par le dispositif bonus-malus.

Il suffit de renseigner :

- Le secteur d'activité
- L'EMA prévisionnel de la période de référence
- Le nombre de fins de contrats susceptibles d'arriver sur la période de référence

Ce simulateur est un outil indicatif dont le résultat ne garantit pas du taux de contribution modulé réel. Il est disponible sur votre espace [Net.entreprises.fr](https://net.entreprises.fr)



CALENDRIER





Les notifications

Les notifications du taux de contribution

Conformément à l'article 50-15 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le taux de séparation et le taux de contribution afférent sont notifiés à chaque employeur par voie dématérialisée au plus tard quinze jours après le début de la période d'emploi au cours de laquelle s'applique la modulation du taux des contributions par les organismes chargés du recouvrement des contributions d'assurance chômage.

Une circulaire Unédic relative aux taux médians par subdivision de secteur doit paraître tous les ans au mois de février.



Contribution avant notification du taux de contribution

Tant que la notification n'a pas été effectuée, l'employeur verse les contributions sur la base du taux antérieurement applicable. À compter de la notification du taux, une régularisation intervient.

Toutefois, si la notification adressée par l'Urssaf intervient après le début des périodes d'emploi au titre desquelles sont dues les rémunérations auxquelles s'applique le taux modulé, l'employeur est invité à appliquer le taux mis à disposition par Net-CRM dès le début de ces périodes d'emploi afin d'éviter autant que possible une régularisation ultérieure.



Bon à savoir

Conformément à la loi PACTE de mai 2019, si une entreprise est passée sous le seuil des 11 salariés après le 1^{er} janvier 2019, elle ne recevra pas de notification de son taux de contribution.

En effet, en passant sous le seuil des 11 salariés, cette entreprise devient inéligible au bonus-malus et sort du dispositif.





APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE DEGRESSIVE UNIQUE





Application de la réduction générale de cotisations

Conformément au décret n° 2023-801 du 21 août 2023 qui a modifié l'article D 241-11 du code de la sécurité sociale, le montant de la réduction générale est, au niveau du salarié, limité aux cotisations et contributions patronales éligibles à la réduction : assurances sociales, allocations familiales, AT-MP dans la limite du taux mutualisé, FNAL, CSA, retraite complémentaire Agirc-Arrco et chômage.

Lorsque l'employeur bénéficie d'un bonus de la contribution d'assurance chômage, le montant de la réduction générale applicable au titre du salarié peut être supérieur aux cotisations éligibles à la réduction, dans la limite des cotisations et contributions patronales dues au titre du salarié.

Cette règle s'applique à tous les employeurs éligibles à la réduction générale qui bénéficient d'un bonus de leur contribution chômage, qu'ils bénéficient ou non en plus d'une majoration de la réduction (chauffeurs routiers en équivalence, affiliation obligatoire à une CCP, intérimaire en mission).

Exemple :

L'employeur bénéficie d'un bonus. Sur le mois, il doit les cotisations et contributions versées à l'Urssaf au titre du salarié sont égales à 700 € dont 597,94 € au titre de celles qui sont éligibles à la RGDU.

Il a calculé un montant de RGDU de 725,75 €. Après ventilation entre Urssaf et Agirc-Arrco, le montant de réduction Urssaf est égal à 616,19 €. L'intégralité de la RGDU peut être appliquée. La RGDU est en tout état de cause limitée au montant des cotisations et contributions patronales dues au titre du salarié.



Bon à savoir

Ces dispositions ne s'appliquent qu'au titre des cotisations et contributions portant sur les rémunérations des périodes courant à compter du 1er septembre 2022.



Bon à savoir

La RGCP déclarée à l'Agirc-Arrco n'est pas impactée par l'effet taux bonus. Il n'est pas donc prévu de modifier les modalités de répartition de la RGCP entre les organismes Urssaf / Agirc Arrco suite à la parution du décret n° 2023-801 du 21 août 2023.

Exemple

Un salarié rémunéré au Smic est employé en janvier 2026 par une entreprise de 20 salariés. L'employeur bénéficie d'un taux bonus égal à 3%.

RGDU calculée avec le taux de 4% = 725,75 €. Cotisations patronales dues éligibles à la RGDU : 242,46 € (maladie-maternité-CSA) ; 194,33€ (retraite plafonnée/déplafonnée) ; 109,56 (retraite complémentaire AA) ; 95,71 € (AF) ; 8,93 (AT/MP taux mutualisé 0,49 %) ; 1,82 € (FNAL). 54,69 € (chômage 3%).

Les règles relatives au plafonnement se vérifient une fois la RGDU répartie entre l'Urssaf et l'AA. Part Urssaf : 616,19 € ($725,75 \text{ €} \times 0,3380/0,3981$). Part Agirc-Arrco : à 109,56 € ($725,75 \text{ €} \times 0,0601/0,3981$).

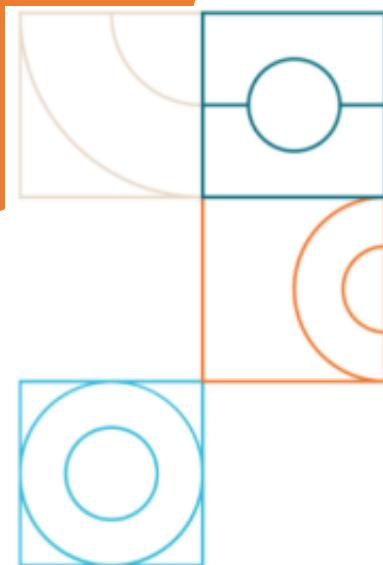
Le montant de la RGDU Urssaf est égal à 616,19 €. Les cotisations et contributions patronales Urssaf éligibles à la RGDU sont égales à 597,94 €.

Pour les périodes jusqu'à août 2022, il faut écrêter le montant de la réduction au montant des cotisations éligibles que l'employeur verse soit ici 597,94 €.

Pour les périodes postérieures au décret, il est possible de retenir un montant de réduction égal à 616,19 €, si ce montant n'excède pas le montant de toutes les cotisations et contributions patronales dues à l'Urssaf au titre du salarié.



LA DÉCLARATION EN DSN





Modalités déclaratives en DSN

Déclaration

Il est nécessaire de déclarer en DSN le taux de contribution modulé sur la base du taux transmis par l'Urssaf.

Le taux de contribution modulé par le bonus-malus doit être appliqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut. Toutefois, le taux de contribution de référence de 4 % doit continuer à être appliqué à l'ensemble des natures de contrats de travail exclues du calcul du taux de séparation (cf. partie « Le taux de séparation de l'entreprise » et l'annexe 1, point « Natures de contrat de travail exclues »).



Bon à savoir

Si une entreprise est concernée par la réduction générale de cotisations, son calcul doit s'opérer avec le taux de référence (4 %) qui doit être déclaré (et non le taux modulé au titre du bonus-malus).



Déclaration à la maille agrégée :

CTP 725 BONUS MALUS ASSURANCE CHOMAGE

Bloc « Bordereau de cotisation due - S21.G00.22 »

Bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 »

Rubrique « Code de cotisation » (S21.G00.23.001) : **725**

Rubrique « Qualifiant d'assiette » (S21.G00.23.002) : **920**

Rubrique « Taux de cotisation » (S21.G00.23.003) : **Taux modulé propre à l'entreprise**

Rubrique « Montant d'assiette » (S21.G00.23.004) : **XXXX.XX €**

Rubrique « Montant de cotisation » (S21.G00.23.005) : non renseigné

Rubrique « Code INSEE commune » (S21.G00.23.006) : non renseigné

Déclaration à la maille nominative :

Les valeurs pour les blocs « Base assujettie - S21.G00.78 » et « Cotisation individuelle - S21.G00.81 » sont identiques à celles déjà utilisées dans le cadre de l'assurance chômage classique.

Bloc « Base assujettie - S21.G00.78 »

Rubrique « Code de base assujettie » (S21.G00.78.001) : **07** - Assiette des contributions d'Assurance Chômage

Rubrique « Date de début de période de rattachement » (S21.G00.78.002) : À renseigner

Rubrique « Date de fin de période de rattachement » (S21.G00.78.003) : À renseigner

Rubrique « Montant de base assujettie » (S21.G00.78.004) : **XXXX.XX €**

Bloc « Cotisation individuelle - S21.G00.81 »

• Code de cotisation (S21.G00.81.001) : **040**

• Identifiant organisme de protection sociale (S21.G00.81.002) : **Siret Urssaf**

• Montant d'assiette (S21.G00.81.003) : **XXXX.XX €**

• Montant de cotisation (S21.G00.81.004) : **XXXX.XX €**

• Code INSEE commune (S21.G00.81.005) : **non renseigné**

• Taux de cotisation (S21.G00.81.007) : **XX.XX**



Modalités déclaratives en DSN – Cas spécifique des salariés affiliés à une caisse de congés payés

Déclaration à la maille agrégée :

Il est nécessaire de déclarer en DSN le taux de contribution modulé spécifique aux salariés affiliés à une caisse de congés payés qui figure dans la notification du taux de contribution modulé transmis par l'Urssaf.

Déclaration à la maille agrégée :

CTP 769 BONUS MALUS CCP ASSURANCE CHOMAGE

Bloc « Bordereau de cotisation due - S21.G00.22 »

Bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 »

- Rubrique « Code de cotisation » (S21.G00.23.001) : **769**
- Rubrique « Qualifiant d'assiette » (S21.G00.23.002) : **920**
- Rubrique « Taux de cotisation » (S21.G00.23.003) : **non renseigné**
- Rubrique « Montant d'assiette » (S21.G00.23.004) : **XXXX.XX € (Montant de la contribution d'assurance chômage à renseigner).**
- Rubrique « Montant de cotisation » (S21.G00.23.005) : **non renseigné**
- Rubrique « Code INSEE commune » (S21.G00.23.006) : **non renseigné**

À noter que ce CTP a un taux à 100% ; c'est le montant qui est retenu pour le recouvrement de la contribution qui est reporté dans le montant total des cotisations dues auprès de l'Urssaf.

Déclaration à la maille nominative :

Elle est identique au cas nominal.

Pour plus d'informations sur les déclarations en DSN, [consultez le guide Urssaf : comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN.](#)



Synthèse des codes type de personnel à utiliser

Cotisations	Assiettes	Redevables	Taux	CTP
Contribution assurance chômage	Assiette régime général	Entreprises et contrats exclus du dispositif bonus-malus	4 %	CTP 772
Contribution assurance chômage Apprentis (loi 1987)		Contrats d'apprentissage	4 %	CTP 423
Contribution d'assurance chômage bonus-malus		Entreprises éligibles au dispositif bonus-malus (hors contrats exclus)	Entre 2,95 % et 5, %	CTP 725
Contribution d'assurance chômage bonus-malus salariés adhérents à des caisses de congés payés		Salariés adhérents à des caisses de congés payés des entreprises éligibles au dispositif Bonus-malus	Montant contribution	CTP 769
Contribution d'assurance chômage bonus-malus ouvriers dockers		Ouvriers dockers avec un CDD inférieur ou égale à 3 mois	Complément de 0,5 % au taux de contribution	CTP 293



Synthèse des données déclaratives

Déclaration des cotisations à la maille agrégée

Rubrique	Détail	Déclaration Urssaf à partir de la période d'emploi de septembre 2022
Bloc Bordereau de cotisation due S21.G00.22		
S21.G00.22.001	Identifiant Organisme de Protection Sociale	Siret de l'Urssaf
S21.G00.22.002	Entité d'affectation des opérations	PSEUDO-SIRET (dans le cas d'une population de salariés)
S21.G00.22.003	Date de début de période de rattachement	Date de début de la période au titre de laquelle ont été établies les cotisations dont l'établissement s'acquitte (1er jour du mois).
S21.G00.22.004	Date de fin de période de rattachement	Date de fin de la période au titre de laquelle ont été établies les cotisations dont l'établissement s'acquitte (dernier jour du mois).
S21.G00.22.005	Montant total de cotisations	Montant total des cotisations
Le bloc Cotisation agrégée S21.G00.23		
S21.G00.23.001	Code de cotisation	CTP 725
S21.G00.23.002	Qualifiant d'assiette	920
S21.G00.23.003	Taux de cotisation	Taux modulé propre à l'entreprise
S21.G00.23.004	Montant d'assiette	Montant d'assiette renseigné
S21.G00.23.005	Montant de cotisation	Non renseigné
S21.G00.23.006	Code INSEE commune	Non renseigné



Déclaration des cotisations à la maille nominative

Rubrique	Détail	Déclaration Urssaf à partir de la période d'emploi de septembre 2022
Bloc Base assujettie - S21.G00.78		
S21.G00.78.001	Code de base assujettie	07
S21.G00.78.002	Date de début de période de rattachement	À renseigner
S21.G00.78.003	Date de fin de période de rattachement	À renseigner
S21.G00.78.004	Montant de base assujettie	À renseigner
Bloc Cotisation individuelle - S21.G00.81		
S21.G00.81.001	Date de début Code de cotisation	040
S21.G00.81.002	Identifiant organisme de protection sociale	Siret de l'Urssaf
S21.G00.81.003	Montant d'assiette	À renseigner
S21.G00.81.004	Montant de cotisation	À renseigner
S21.G00.81.005	Code INSEE commune	Non renseigné
S21.G00.81.007	Taux de cotisation	À renseigner



Les cas de régularisation du taux bonus-malus

Les régularisations en DSN du taux bonus-malus interviennent principalement à la suite d'une correction du taux ou dans le cadre d'une demande d'entrée / sortie du dispositif de la part de l'employeur.

Pour la maille nominative, une régularisation concernant la correction d'une erreur de taux devra être effectuée, soit en mode annule et remplace complet (assiette, taux de cotisation et montant de cotisation), soit en mode différentiel pour le montant d'assiette et la cotisation avec déclaration du taux applicable à la période correspondante. L'Urssaf préconise le mode « annule et remplace » pour faciliter la prise en compte des régularisations.

Pour la maille agrégée, une régularisation d'erreur de taux consiste à annuler le montant initialement déclaré et à effectuer une nouvelle déclaration avec le nouveau montant.

À noter que pour le cas spécifique des salariés adhérents à une caisse de congés payés, la régularisation pourra être effectuée en mode différentiel.

Il convient de réaliser cette régularisation en tenant compte du principe d'équivalence entre la maille agrégée et nominative.

Le cas d'une correction du taux bonus-malus

Le nouveau taux bonus-malus est applicable :

- rétroactivement jusqu'à la date de début de validité du taux ;
- jusqu'à la date de fin de validité du taux.

Par exemple le taux bonus-malus initial est de 4,80 % pour la modulation 2022. En mars 2023, le taux est modifié à 4,25 %.

L'employeur devra effectuer des DSN de régularisation en mode annule et remplace sur toutes les périodes d'emploi précédentes jusqu'à la période d'emploi de septembre 2022. Il devra appliquer le nouveau taux jusqu'à la période d'emploi d'août 2023.



Illustration en DSN : régularisation en mars 2023 du taux bonus-malus

À maille agrégée :

Mois M : Bloc « Versement organisme de protection sociale - S21.G00.20 » :
période courante : mars 2023

- > Date de début de période de rattachement (S21.G00.20.006) : **01032023**
- > Date de fin de période de rattachement (S21.G00.20.007) : **31032023**

Mois M : bloc « Bordereau de cotisation due - S21.G00.22 » : période courante :
mars 2023

- > Identifiant Organisme de Protection Sociale (S21.G00.22.001) : Siret de l'Urssaf
- > Entité d'affectation des opérations (S21.G00.22.002) : Pseudo Siret dans le cas d'une population de salariés
- > Date de début de période de rattachement (S21.G00.22.003) : **01032023**
- > Date de fin de période de rattachement (S21.G00.22.004) : **31032023**
- > Montant total de cotisations (S21.G00.22.005) non renseigné

Mois M : bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 »

- > Code de cotisation (S21.G00.23.001) **CTP 725**
- > Qualifiant d'assiette (S21.G00.23.002) **920**
- > Taux de cotisation (S21.G00.23.003) **4,25%**
- > Montant d'assiette (S21.G00.23.004) : **XXX**
- > Montant de cotisation (S21.G00.23.005) non renseigné

Mois M-1 : Bloc « Versement organisme de protection sociale - S21.G00.20 » :

- > Date de début de période de rattachement (S21.G00.20.006) : **01022023**
- > Date de fin de période de rattachement (S21.G00.20.007) : **28022023**



Mois M-1 : bloc « Bordereau de cotisation due - S21.G00.22 » :
régularisation M-1

- > Date de début de période de rattachement (S21.G00.22.003) : **01022023**
- > Date de fin de période de rattachement (S21.G00.22.004) : **01022023**
- > Montant total de cotisations (S21.G00.22.005) : **à déclarer en approche annule et remplace**

Mois M-1 : bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » (annulation de la saisie de la période 01022023-28022023)

- > Code de cotisation (S21.G00.23.001) **CTP 725**
- > Qualifiant d'assiette (S21.G00.23.002) **920**
- > Taux de cotisation (S21.G00.23.003) **4,80%**
- > Montant d'assiette (S21.G00.23.004) : **- 1000**
- > Montant de cotisation (S21.G00.23.005) non renseigné

Mois M-1 : bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 » (nouvelle saisie pour la période 01022023-28022023)

- > Code de cotisation (S21.G00.23.001) **CTP 725**
- > Qualifiant d'assiette (S21.G00.23.002) **920**
- > Taux de cotisation (S21.G00.23.003) **4,25%**
- > Montant d'assiette (S21.G00.23.004) : **1000**
- > Montant de cotisation (S21.G00.23.005) non renseigné

Effectuer les blocs de régularisation jusqu'à la période d'emploi de septembre 2022.



EN SAVOIR PLUS...





Le rôle de l'Urssaf

Une mission de conseil dans les obligations déclaratives

La contribution d'assurance chômage est recouvrée et contrôlée par l'Urssaf selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général de la Sécurité sociale.

Le réseau des Urssaf accompagne et conseille les entreprises dans la réalisation de leurs obligations déclaratives et contributives : questions générales relatives à l'assujettissement, à la déclaration, aux contributions, assistance DSN, questions relatives au paiement...

Les Urssaf en charge des sujets suivants :

- > Assujettissement et redevabilité des entreprises ;
- > Enregistrement de la déclaration des contributions ;
- > Recouvrement des contributions et affectation du paiement ;
- > Contrôle de l'application de la législation (contrôle sur pièces et sur place).

Les services de l'Urssaf :

- > www.urssaf.fr
- > Tél. 39 57, du lundi au vendredi, de 9h à 17h



Référentiels et annexes réglementaires

Réglementation

- [Loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(JO du 6 septembre 2018\)](#) ;
- [Arrêté du 19 décembre 2024 portant agrément de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage à Mayotte et de leurs textes associés](#) ;
- [Convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#) ;
- [Avenant n° 1 du 7 juillet 2025 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#) ;
- [Règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage](#) ;
- [Accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage](#)
- [Circulaire Unédic n° 2026-02 du 26 février 2026 relative aux taux de séparation médians par subdivision de secteur pris en compte pour le calcul du bonus-malus](#)



Toutes les informations sur le dispositif bonus-malus

Sur internet

- > <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/bonus-malus/>
- > www.urssaf.fr
- > [Accueil | Unédic.org](#)



Toutes les informations sur la déclaration en DSN

Sur internet

- > www.urssaf.fr
- > Fiches consignes DSN sur www.net-entreprises.fr
 - Fiche consigne 2570 : [Particularités du dispositif Bonus-Malus pour un individu affilié à une caisse de congés payés.](#)
 - Fiche consigne 2572 : [Modalités déclaratives du taux de contribution d'Assurance chômage dans le cadre du bonus-malus - Fonctionnement général.](#)
 - Fiche consigne 2573 : [Modalités déclaratives d'une correction de taux modulé de contribution chômage dans le cadre du dispositif Bonus-Malus.](#)
 - Fiche consigne 2574 : [Modalités déclaratives du taux de contribution à l'Assurance chômage pour un expatrié dans le cadre du bonus-malus.](#)

Par téléphone

- > **39 57**, du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h



Glossaire

APE : Activité principale déclarée

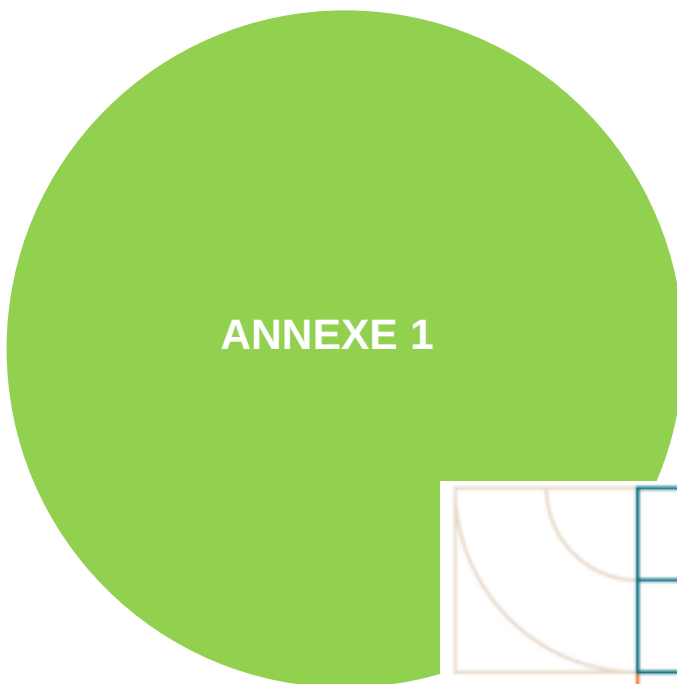
DSN : Déclaration sociale nominative.

EMA : Effectif moyen annuel

IDCC : Identifiant de convention collective.

NAF : Nomenclature des activités françaises

URSSAF : Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales - Organisme ayant pour mission principale la collecte et le recouvrement et la redistribution aux autres organismes de protection sociale des cotisations et contributions.



ANNEXE 1





Annexe 1

Détermination du nombre de séparations : les natures de contrats et les motifs visés ou non par le dispositif bonus-malus.

Natures de contrat de travail visées

Principe

Toutes les natures de contrat sont visées par le bonus-malus sauf les natures de contrat exclues explicitement. Tant qu'une nature de contrat n'est pas explicitement exclue du bonus-malus, elle est réputée être visée par le bonus-malus.

Sont concernées les natures de contrats de travail suivantes (liste non exhaustive) :

- **Contrats à durée indéterminée (CDI) – L.1221-2 CT**

Y compris les types de CDI suivants :

- Contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI intérimaire) - L.1251-58-1 CT
- Contrat à durée indéterminée intermittent (CDI intermittent) - L.3123-33 à 37 CT
- Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération - L.1223-8 à 9 CT
- Contrat d'engagement maritime à durée indéterminée - L.5542-1 et L.5542-3 C. Transports
- Contrat à durée indéterminée de garde d'enfant (assistants(es) maternels(les))
- Contrat à durée indéterminée de droit public conclu par un employeur public adhérent au RAC (à titre révocable ou irrévocable) - L.5424-1 à L.5424-5-1 CT



- **Contrats à durée déterminée (CDD)**

Y compris les types de CDD suivants :

- Contrat d'intérim (L.1251 2 CT) sauf lorsqu'il est conclu par une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou par une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT).
 - CDD d'usage (D.1242-1 CT)
 - CDD à objet défini
 - Contrat d'engagement maritime à durée déterminée (dont contrat au voyage) - L.5542-1 et L.5542-3 Code des transports.
 - Contrat à durée déterminée de type emploi-formation agricole - D.718-7 CRPM, D.1242-3 CT, L.1242-3 2° CT
 - Contrat à durée déterminée de droit public conclu par un employeur public adhérent au RAC (à titre révocable ou irrévocable) - L.5424-1 à L5424-5-1 CT
- **Contrats au voyage** - L.5542-7 Code des transports
 - **Contrat d'engagement éducatif** - L.432-1 du CASF.
 - **Contrat d'apprentissage en CDI dès lors que la fin de contrat de travail intervient postérieurement à la fin de la période d'apprentissage** - L.6221-1 et L.6222-7 CT

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il s'agit d'un CDI comportant une période d'apprentissage. À l'issue de la période d'apprentissage, le contrat est régi par les règles de droit commun du CDI (hormis la période d'essai).

Le contrat d'apprentissage de nature CDI n'est pas éligible tant que la fin de contrat de travail intervient en cours de période d'apprentissage. Dès lors que la fin de contrat de travail intervient postérieurement à la fin de la période d'apprentissage, le contrat de travail est éligible au bonus-malus.

- **Contrat de professionnalisation dès lors que la fin de contrat de travail intervient postérieurement à la fin de la période de professionnalisation** - L.6325-1 et L.6325-8 CT

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, il s'agit d'un CDI comportant une période de professionnalisation. À l'issue de cette période, le contrat est régi par les règles de droit commun du CDI (hormis la période d'essai). Le contrat de professionnalisation de nature CDI n'est pas éligible tant que la fin de contrat de travail intervient en cours de période de professionnalisation. Dès



lors que la fin de contrat de travail intervient postérieurement à la fin de la période de professionnalisation, le contrat de travail est éligible au bonus-malus.

Natures de contrat de travail exclues

Sont exclues les natures de contrat de travail suivantes (liste fermée) :

- **Contrat d'apprentissage** - L.6221-1 et L.6222-7 CT
- **Contrat de professionnalisation** - L.6325-1et L.6325-8 CT
- **Contrat unique d'insertion (CUI)** - L.5134-19-1 CT
- **Contrat à durée déterminée Senior (CDD Senior)** - D.1242-2 et L.1242-3 1° CT
- **Contrat à durée déterminée ou indéterminée d'adultes relais** - L.5134-103 et L.1242-3 1° CT
- **Contrat à durée déterminée tremplin (CDD tremplin)** - Article 78 de la loi 2018-771 et L.1242-3 1° CT
- **Contrat à durée déterminée de travailleurs occasionnels agricoles dont le motif de recours est l'insertion** - L741-16 CRPM et L.1242-3 1° CT
- **Contrat d'intérim conclu par une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT)** - Article 79 de la loi 2018-771
- **Contrat à durée déterminée pour le demandeur d'emploi proche de la retraite** - D.718-4 CRPM
- **Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclu par une structure d'insertion** - L.5132-5, L.5132-11-1, L.5132-15-1 et L.1242-3 1° CT
- **Contrat à durée déterminée des intermittents du spectacle** - L7121-2 à L7121-7-1 CT
- **Contrat d'intérim conclu par une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)** - L.5132-6 CT
- **Contrat à durée déterminée d'accès à l'entreprise conclu par une collectivité territoriale** - Article 88 de la loi 2018-771.



Exceptions :

Certains contrats de travail sont exclus bien qu'ils soient caractérisés par une nature visée par le bonus-malus. Il en est ainsi du contrat de travail suivant :

- Contrat d'intérim d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés - L. 5212-13 CT

Focus sur la prise en compte de l'intérim

Dans le cadre du dispositif bonus-malus, la fin d'un contrat d'intérim n'est pas décomptée comme une séparation entre l'entreprise intérimaire et le salarié intérimaire mais est décomptée comme une séparation entre l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire.

Pour rappel :

- Un contrat d'intérim (synonyme : contrat de mission) est un contrat de travail temporaire proposé par une entreprise de travail temporaire (ETT) à un salarié intérimaire pour exécuter une mission auprès d'une entreprise utilisatrice par le biais d'un contrat de mise à disposition.

- Un contrat de mise à disposition est un contrat commercial (ce n'est pas un contrat de travail) établi entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice (ETU). Ce contrat est conclu à chaque fois qu'un intérimaire (en contrat de mission ou en CDI intérimaire) est missionné auprès d'une entreprise utilisatrice.

En application du 1° de l'article L. 5422-12 CT, qui régit le dispositif bonus-malus, les fins de contrat de mission ne sont pas imputables à l'ETT, mais les fins de contrat de mise à disposition sont imputables à l'ETU, ce qui revient à imputer les fins de contrat de mission à l'ETU puisque chaque contrat de mise à disposition donne lieu à un contrat de mission.

À noter que c'est l'ETT qui déclare les fins de contrat de mission imputables à l'ETU.

À noter également qu'il n'existe pas de séparation entre l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire lors de la fin d'un contrat de mise à disposition lorsque ce salarié est titulaire d'un CDI intérimaire. En effet, ce salarié a juste exécuté une lettre de mission (ordre de l'ETT) à distinguer du contrat d'intérim (ou contrat de mission).

Par conséquent, dans le cadre du dispositif bonus-malus, les fins de contrat de mise à disposition de salariés en contrat à durée indéterminée intérimaire ne sont pas imputées à l'entreprise utilisatrice. En revanche, les fins de CDI intérimaire



seraient imputables à l'ETT dès lors que les ETT entreraient dans le champ d'application du dispositif (ce n'est pas le cas actuellement en application de l'arrêté du 28 juin 2021 relatif aux secteurs d'activité et aux employeurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus).

Motifs de rupture de contrat de travail visés

Principe

Toutes les fins de contrat de travail sont visées par le Bonus-malus sauf les fins de contrat exclus explicitement en fonction du motif de rupture de contrat. Tant qu'une fin de contrat (motif de rupture) n'est pas explicitement exclue du Bonus-malus, elle est réputée être visée par le Bonus- malus.

Sont visés les motifs de rupture de contrats de travail suivants (liste non exhaustive) :

- **Licenciement, notamment :**
 - Licenciement pour force majeure
 - Licenciement pour inaptitude physique d'origine professionnelle
 - Licenciement suite à décision d'une autorité administrative
 - Licenciement au titre d'une convention de cessation d'activité des travailleurs salariés
 - Licenciement pour motif économique
 - Licenciement pour fin de chantier ou d'opération
 - Licenciement suite à redressement judiciaire
 - Licenciement suite à liquidation judiciaire
 - Licenciement suite à fermeture définitive de l'établissement
 - Licenciement collaborateur parlementaire
- **Rupture dans le cadre d'un accord de performance collective - L.2254-2 CT**
- **Rupture amiable dans le cadre d'un congé de mobilité**



- Rupture pour motif économique d'un contrat à durée indéterminée dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Rupture pour motif économique d'un contrat à durée indéterminée dans le cadre d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)
- Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim en cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail
- Fins de contrats à durée déterminée (CDD) sauf ceux exclus explicitement
- Fins de contrat d'intérim (ces FCT sont imputées à l'entreprise utilisatrice et pas à l'entreprise intérimaire).
- Rupture à l'initiative de l'employeur du contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim
- Rupture à l'initiative du salarié du contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim
- Rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim suite à fermeture de l'établissement
- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim pour faute lourde
- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim pour faute grave
- Rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour arrêt de tournage
- Rupture d'un commun accord du contrat à durée déterminée, du contrat d'apprentissage ou d'un contrat d'intérim
- Rupture d'un contrat de travail ou d'un contrat d'intérim pour force majeure
- Rupture d'un contrat de travail ou d'un contrat d'intérim pour fait du prince
- Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- Fin de période d'essai à l'initiative du salarié



- **Mise à la retraite par l'employeur**
- **Départ à la retraite à l'initiative du salarié**
- **Rupture conventionnelle**
- **Rupture conventionnelle collective**
- **Prise d'acte de la rupture de contrat de travail**
- **Fin de ligne de service du contrat d'engagement maritime à durée déterminée (dont contrat au voyage).**
- **Rupture du contrat de travail au motif « Retrait d'enfant » (Assistants maternels)**
- **Résiliation judiciaire du contrat de travail**
- **Décès de l'employeur**

Motifs de rupture de contrat de travail exclus

Sont exclus les motifs de rupture de contrats de travail suivants (liste exhaustive) :

- **Démission volontaire du salarié en contrat à durée indéterminée**
- **Décès du salarié**
- **Quel que soit le motif de rupture dès lors que la nature du contrat de travail est exclue du bonus-malus (voir liste des contrats de travail exclus).**

