

Bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage : quid en 2025 ?



© 2025 Les Echos Publishing

Afin d'inciter les entreprises à proposer davantage de contrats à durée indéterminée et à rallonger la durée des contrats à durée déterminée, le gouvernement a mis en place, en septembre 2022, un système de bonus-malus de la contribution patronale d'assurance chômage dans les entreprises d'au moins 11 salariés relevant de sept secteurs d'activité.

Dans quels secteurs ?

La modulation de la contribution patronale d'assurance chômage s'applique uniquement dans les entreprises œuvrant dans l'un des sept secteurs d'activité ayant tendance à recourir régulièrement à des contrats courts (à l'exception de celles qui relèvent de l'insertion par l'activité économique), à savoir :

- la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- la production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- l'hébergement et la restauration ;

- les transports et l'entreposage ;
- la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- le travail du bois, les industries du papier et l'imprimerie.

Une entreprise appartient à l'un de ces sept secteurs si sa convention collective et son code APE sont listés dans [l'arrêté du 28 juin 2021](#).

Exemples : le secteur des autres activités spécialisées, scientifiques et techniques couvre notamment la convention collective des entreprises de publicité et assimilées, celle des professions de la photographie et celle du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires et les codes APE des activités des agences de publicité (73.11Z), de la régie publicitaire de médias (73.12Z), des activités photographiques (74.20Z) et des activités vétérinaires (75.00Z).

Quel taux de contribution ?

Le taux de la contribution d'assurance chômage est fixé, en principe, à 4,05 %. Dans les entreprises concernées par le bonus-malus, ce taux peut varier entre 3 et 5,05 % selon leur pratique en termes de recours à des contrats courts.

En pratique : plus le nombre de salariés s'inscrivant à France Travail après avoir travaillé dans une entreprise est important par rapport à son effectif, plus sa contribution d'assurance chômage est élevée. À l'inverse, plus ce nombre de personnes est bas, moins cette contribution est élevée.

Ainsi, le taux réellement applicable à l'entreprise est calculé en comparant son taux de séparation et le taux de séparation médian de son secteur d'activité (taux défini chaque année par arrêté).

Il en découle trois possibilités :

- le taux de séparation de l'entreprise est inférieur au taux de séparation médian de son secteur : sa contribution d'assurance chômage est minorée ;
- ce taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian du secteur : la contribution est majorée ;
- ce taux de séparation est égal au taux de séparation médian du secteur : la contribution correspond au taux de droit commun (4,05 %).

Précision : le taux de séparation de l'entreprise dépend du nombre de fins de contrat de travail qui lui sont imputées par rapport à son effectif. Sont retenues les fins de contrat à durée déterminée, de contrat à durée indéterminée et de contrat de mise à disposition associé à un contrat de mission (intérim) suivies, dans les 3 mois, d'une inscription du salarié à France Travail ou intervenues alors qu'il y était déjà inscrit. Certaines fins de contrat de travail étant exclues comme les démissions et les fins des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Qu'en est-il en 2025 ?

Le taux modulé de la contribution d'assurance chômage que les employeurs appliquent sur les rémunérations des salariés dues au titre des périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} septembre 2024 est maintenu jusqu'au 31 août 2025.

Un nouveau taux de contribution, calculé en fonction du nombre de ruptures de contrats intervenues entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025, sera notifié aux entreprises d'ici le 15 septembre 2025. Il s'appliquera au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} septembre 2025 au 28 février 2026.

À noter : un groupe de travail doit, d'ici le 31 mars 2025, faire évoluer ce dispositif de bonus-malus. Est notamment envisagée l'exclusion des contrats de travail d'une durée d'au

moins 1 mois ainsi que des contrats de travail dont le terme est indépendant de la volonté de l'employeur (contrats à durée déterminée de remplacement, contrats saisonniers, ruptures conventionnelles, licenciements pour inaptitude non professionnelle ou pour faute lourde).

[Arrêté du 19 décembre 2024, JO du 20](#)

© 2025 Les Echos Publishing