



HEBDO

BONUS-MALUS CHÔMAGE : ÉVOLUTION DU DISPOSITIF À COMPTER DU 1ER MARS 2026

L'avenant à la convention d'assurance chômage du 27 mai 2025 est officiellement signé et en attente d'agrément. Il prévoit de nouvelles règles de calcul du bonus-malus à compter du 1er mars 2026. Une circulaire Unedic du 1er mai 2025 a précisé les règles applicables jusqu'à cette date.

Finalisé le 27 mai 2025, le projet d'avenant sur le bonus-malus a été officiellement signé par le Medef, la CPME, l'U2P, la CFTD, la CFTC et Force Ouvrière. Il doit désormais être agréé par le Premier ministre. Nous récapitulons ci-dessous les nouvelles règles qui s'appliqueront à compter du 1er mars 2026.

Une quatrième période de modulation entre le 1er septembre 2025 et le 28 février 2026

Jusqu'au 31 août 2025, fin de la troisième période de modulation, le taux applicable de la cotisation chômage pour les entreprises soumises au dispositif du bonus-malus est le taux modulé notifié en septembre 2024, réduit de 0,05 point depuis le 1er mai 2025 (convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024, article 4 § 2).

La quatrième période de modulation débute le 1er septembre 2025 pour se terminer le 28 février 2026 (circulaire Unedic, n° 2025-05 du 1er mai 2025 ; règlement d'assurance chômage, article 51). Il était prévu de nouvelles règles à cette date (convention d'assurance chômage, article 4 § 2), mais du fait du retard pris dans les négociations, ces nouvelles règles ne s'appliqueront qu'à la 5e période de modulation, soit **à compter du 1er mars 2026**. En attendant, la circulaire Unedic n° 2025-05 du 1er mai 2025 a rappelé les règles applicables à la 4e période de modulation.

Ainsi, **à compter du 1er septembre 2025**, date de début de la quatrième période de modulation (1er septembre 2025 au 28 février 2026), le passage de 4,05 % à 4 % du taux des contributions d'assurance chômage sera répercuté sur la formule de calcul, ainsi que sur le plancher et le plafond du taux modulé (règlement général d'assurance chômage, article 50-10).

La formule de calcul sera donc la suivante :

- taux = ratio de l'entreprise x 1,46 + 2,54 dans le cas général (ratio de l'entreprise x 1,46 + 2,59 auparavant) ;
- taux = ratio de l'entreprise x 1,62 + 2,38 pour les salariés affiliés à une caisse de congés payés (ratio de l'entreprise x 1,62 + 2,43 auparavant).

Le plancher et le plafond sont également réduits :

- le taux plancher sera fixé à 2,95 % (contre 3 % auparavant) ;
- le taux plafond sera fixé à 5 % (contre 5,05 % auparavant).

Cette quatrième période de modulation concernera les sept secteurs d'activité entrant actuellement dans le champ d'application du bonus-malus, sans changement jusqu'au 28 février 2026 (accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage, article 1er, chapitre 1er, § 1er)

De nouvelles modalités pour le dispositif de bonus-malus à compter du 1er mars 2026

Du fait du retard pris dans les négociations de l'avenant sur le bonus-malus, celui-ci prévoit qu'il s'appliquera à compter du début de la 5e période de modulation, le 1er mars 2026 et non au 1er septembre 2025, comme cela était prévu initialement.

► LES MESURES PREVUES PAR L'AVENANT NECESSITERONT, POUR LEUR MISE EN ŒUVRE, DES ADAPTATIONS LEGISLATIVES AINSI QU'UNE TRANSPOSITION DANS LA CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE. LE [projet de loi seniors](#) INTEGRE L'UNE DES MESURES. VOIR CI-DESSOUS.

Le périmètre des fins de contrats pris en compte est revu

Sans changement, le bonus-malus reste applicable aux employeurs de 11 salariés et plus des secteurs d'activité dans lesquels le taux de séparation moyen est supérieur à un seuil de 150 %.

En revanche, les fins de contrat prises en compte pour calculer le taux de séparation sont revues. C'est le projet de loi de transposition des accords nationaux interprofessionnels sur l'emploi des seniors, le dialogue social et les transitions professionnelles [dont l'adoption définitive aura lieu à la rentrée] qui intègre ces nouvelles exclusions [mis à part les contrats saisonniers]. Ainsi, seules seront prises en compte les fins de contrat d'une durée inférieure à trois mois.

► ACTUELLEMENT, TOUTES LES FINS DE CONTRAT, QUELLE QUE SOIT LEUR DUREE, SONT PRISES EN COMPTE POUR LE CALCUL DU TAUX DE SEPARATION, DES LORS QU'ELLES ONT DONNE LIEU A UNE INSCRIPTION A FRANCE TRAVAIL DANS LES TROIS MOIS SUIVANT LA FIN DU CONTRAT OU QU'ELLES SONT INTERVENUES ALORS QUE LE SALARIE ETAIT DEJA INSCRIT A FRANCE TRAVAIL.

Par ailleurs, ne seront plus prises en compte les fins de contrat suivants :

- contrat saisonnier ;
- licenciements pour inaptitude d'origine non professionnelle ;
- licenciements à la suite d'une faute grave ou lourde.

Ces trois fins de contrat s'ajoutent à celles dont il est déjà fait abstraction pour calculer le taux de séparation : démission, contrat de mission entre l'intérimaire et l'ETT, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion (CUI), CDD d'insertion spécifiques à certains demandeurs d'emploi (prévus au 1° de l'article L.1242-3 du code du travail), intermittents du spectacle...

► LES EVOLUTIONS PREVUES SONT DONC MOINS AMBITIEUSES QUE CELLES INITIALEMENT ENVISAGEES ET LISTEES DANS UN PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2023 PUISQU'IL ETAIT ALORS QUESTION D'EXCLURE DU DISPOSITIF TOUS LES CONTRATS D'UNE DUREE D'AU MOINS UN MOIS OU DONT LA FIN ETAIT INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DE L'EMPLOYEUR.

Le projet d'avenant prévoit par ailleurs l'ouverture de travaux techniques dans le cadre de sa transposition dans la convention d'assurance chômage afin d'exclure les ruptures de contrats de travail liées à l'obligation de continuité de service dans le cadre d'une délégation de service public.

► CE POINT N'EST PAS TRES CLAIR, CERTAINS SYNDICATS Y VOYANT UN POINT D'ENTREE POUR EXCLURE LA RESTAURATION COLLECTIVE "VERTUEUSE" (COMPAREE NOTAMMENT A LA RESTAURATION RAPIDE) DU DISPOSITIF DU BONUS-MALUS ; D'AUTRES SE MONTRANT TRES "CIRCONSPECTS" SUR CETTE INITIATIVE A L'INSTAR DE LA CFDT.

Six secteurs d'activité concernés au lieu de sept

Compte tenu des évolutions envisagées par l'avenant, il n'y aura plus sept secteurs concernés par le bonus-malus, mais six.

Ainsi, demeureront concernés les secteurs suivants :

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

- transports et entreposage ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques.

En revanche, le dispositif ne s'appliquera plus au secteur du "travail du bois, industrie du papier et imprimerie".

► LA LISTE DES SECTEURS CONCERNES PAR LE BONUS-MALUS EST FIXÉE PAR UN ARRÊTÉ DU 28 JUIN 2021. CELUI-CI DEVRA DONC ÊTRE MODIFIÉ POUR TENIR COMPTE DE CETTE ÉVOLUTION.

Ajustement du périmètre de comparaison des taux de séparation

Le bonus ou le malus de la cotisation patronale d'assurance chômage d'une entreprise est déterminé en fonction de l'écart constaté entre son taux de séparation et le taux de séparation du secteur. Or, l'avenant relève qu'actuellement la maille sectorielle utilisée est très large.

Il prévoit donc une comparaison plus précise en prenant en compte une répartition sectorielle plus fine (NAF 272, soit 272 secteurs au lieu de 88).

Par ailleurs, les sous-secteurs au niveau des groupes NAF 272 dont le taux médian de séparation serait sensiblement éloigné du taux moyen sectoriel apprécié au niveau de la section NAF 38 dont les entreprises relèvent, seront exclus du champ d'application du dispositif du bonus-malus.

► L'UNEDIC INDIQUE QUE "LE TERME NAF 38 DÉSIGNE ICI UNE CATÉGORIE AGRÉGÉE DE LA NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS FRANÇAISE. IL EXISTE EN EFFET PLUSIEURS NIVEAUX DE GRANULARITÉ DANS CETTE NOMENCLATURE : LES MACRO-SECTEURS (NAF 38) REGROUPENT DE GRANDS ENSEMBLES D'ACTIVITÉS, TANDIS QUE LES CODES PLUS DÉTAILLÉS (NAF 272) PERMETTENT UNE ANALYSE PLUS FINE".

Négociation sur le recours aux contrats courts

L'avenant prévoit également l'ouverture d'une négociation paritaire sur le recours aux contrats de courte durée. Cette négociation s'ouvrira avant le 31 décembre 2025 "afin d'identifier des leviers d'action permettant de mieux réguler, de manière équilibrée et adaptée aux réalités des secteurs, le recours aux contrats courts". Des travaux préparatoires se tiendront à partir de l'automne 2025 en vue de cette négociation.

Eléonore Barriot, Nathalie Lebreton et Florence Mehrez

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : Bonus-malus chômage : évolution du dispositif à compter du 1er mars 2026](#)