



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

contributions patronales

Question écrite n° 101959

Texte de la question

M. Hervé Novelli souhaiterait attirer l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sur la proposition de mettre en oeuvre un système de bonus-malus aux cotisations sociales payées par l'entreprise en fonction du nombre d'embauches et de licenciements au cours de l'année. Cette proposition a été formulée par Michel Camdessus dans son rapport « Le sursaut vers une nouvelle croissance pour la France ». Le conseil d'orientation pour l'emploi, mis en place en octobre 2005 par le Premier ministre, a pour mission de réfléchir aux moyens de lutter contre le chômage et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. Dans ce cadre, il doit notamment établir « un diagnostic sur les contreparties des aides publiques en termes d'emploi et d'investissement et sur d'éventuelles contreparties additionnelles à tout ou partie des nouveaux allègements de charges ». À cet égard, la proposition d'instaurer un système de bonus-malus sur les cotisations sociales payées par l'entreprise, tenant compte du nombre d'embauches et de licenciements, a été intégrée à sa réflexion. Il souhaiterait connaître les suites que le conseil d'orientation pour l'emploi a été en mesure de réserver à cette proposition. - Question transmise à M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

Texte de la réponse

Dans un rapport publié en 2004 et intitulé « Le sursaut - vers une nouvelle croissance pour la France », M. Camdessus propose de rendre l'indemnisation du licenciement plus équitable en « taxant » les entreprises qui licencient. Constatant que le système actuel fragilise les plus démunis face au chômage, le rapport souhaite y remédier en introduisant une plus grande logique économique et sociale dans la protection de l'emploi. Un système de bonus-malus sur les cotisations sociales payées par l'entreprise tenant compte du nombre d'embauches et de licenciements au cours de l'année est notamment évoqué. L'idée est d'inciter à l'embauche, et de « désinciter » les licenciements, en adoptant une approche économique. Ce système est une transposition du système d'« experience rating » américain - qui fait payer plus les entreprises qui licencient plus - au cas français. Il suppose que les entreprises ont une marge de manoeuvre dans leur politique de licenciement et donc qu'une modulation des cotisations peut inciter les entreprises à limiter les fluctuations de leurs effectifs. À effectif moyen donné, la réforme doit induire une baisse de cotisations patronales pour les entreprises dont les emplois sont relativement stables et une hausse pour les entreprises dans lesquelles les flux d'embauches et de licenciements sont importants. La modulation des cotisations sociales a été évaluée de manière approfondie par le groupe de travail interadministratif sur l'élargissement de l'assiette des cotisations employeurs de sécurité sociale. Ce groupe de travail a été constitué suite au souhait du Président de la République que le financement de la protection sociale soit assuré par un prélèvement reposant sur une assiette plus juste et plus favorable à l'emploi. Le groupe de travail a examiné des incitations reposant sur des modulations individualisées des cotisations sociales dues par les entreprises en fonction de l'historique des coûts qu'elles ont exposés aux régimes sociaux, désignées dans le monde anglo-saxon par le terme « experience rating ». Cet examen a conduit le groupe de travail aux éléments d'appréciation suivants : La mise en place d'un système d'expérience rating pourrait augmenter sensiblement le coût du travail pour certaines entreprises employant des personnes

peu qualifiées. Pour les salariés rémunérés au SMIC, la hausse des cotisations à l'assurance chômage ne pourrait pas, même en partie, être répercutée dans les salaires. Dans ces conditions, l'introduction d'un mécanisme d'expérience rating pourrait induire un renchérissement du coût du travail moyen pour ces salariés, avec des conséquences néfastes sur l'emploi. L'expérience rating repose sur une logique incitative visant à stabiliser l'emploi, dont la transposition en France rencontre deux limites principales : l'existence d'une forte dualisation des emplois risque de rendre relativement inopérantes des incitations financières des entreprises à prolonger la relation d'emploi avec leurs salariés ; la logique du système d'expérience rating suppose une certaine prévisibilité du coût du licenciement. Or, en France, la capacité des juges à décider du « sérieux » de la cause de licenciement et la complexité des procédures des grands licenciements économiques conduisent à une forme d'imprévisibilité des coûts qui semble peu compatible avec la logique d'incitation financière. La transposition en France d'un système d'expérience rating nécessiterait au préalable de préciser son impact, tant sur l'emploi que sur les possibles effets induits sur les réglementations concernant le licenciement et les contrats de travail. Elle nécessiterait également l'accord préalable des partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance chômage.

Données clés

Auteur : [M. Hervé Novelli](#)

Circonscription : Indre-et-Loire (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 101959

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : économie

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 août 2006, page 8245

Réponse publiée le : 27 février 2007, page 2177