

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 186

Novembre 2014

Allègements et autres dispositifs dérogatoires portant sur les cotisations sociales patronales : une analyse empirique dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé en 2010

Sévane Ananian - Dominique Demaillu
(Dares),
Yannig Pons (Insee).

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES

RESUME

D'après les données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de 2010, le taux moyen de cotisations patronales augmente régulièrement et fortement entre le Smic horaire (où il atteint 23 %) et un salaire horaire d'environ 2 Smic où il s'élève à 42 %. Pour les rémunérations brutes horaires comprises entre 2 et 3,5 Smic, le taux de cotisations moyen est très stable (entre 42 et 43 %). Il diminue ensuite aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Ces taux de cotisations observés s'expliquent par des mesures dérogatoires par rapport au barème standard. Principale mesure d'exonération de cotisations sociales, les allègements généraux sur les bas salaires diminuent fortement le taux de cotisations patronales pour les salariés en bas de l'échelle de rémunération. Dans le haut de cette échelle, les exemptions d'assiette liées à l'épargne salariale ont pour effet de diminuer significativement le taux de cotisations patronales, tout comme l'existence de plafonds pour l'application de certaines cotisations de sécurité sociale. L'impact de la seule déduction de cotisations patronales pour les heures supplémentaires apparaît quant à lui très faible quel que soit le niveau de salaire considéré.

A niveau de rémunération donné, le taux de cotisations patronales varie également selon d'autres caractéristiques des salariés (secteur et taille de l'établissement employeur, catégorie socioprofessionnelle...).

Mots clés : allègements de cotisations, coût du travail, niches fiscales, taux de cotisations

Sommaire

Résumé/introduction.....	5
I - Cotisations sociales patronales et dispositifs dérogatoires	6
I.1 Cotisations, contributions et taxes assises sur les salaires.....	6
I.2 L'assiette des cotisations	6
I.3 Exonérations et exemptions d'assiette	6
I.4 Montant des exonérations et exemptions d'assiette et des cotisations effectivement perçues ..	10
II - Analyse empirique sur les données de l'enquête Ecmoss.....	11
II.1 L'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010 (Ecmoss)	11
II.2 L'impact des allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires sur les taux de cotisations.....	14
II.3 Un éventail de taux de cotisations un peu plus large pour les rémunérations les plus élevées..	14
II.4 Les effets du barème, des dispositifs dérogatoires et de la structure de la rémunération	16
II.5 Le taux de cotisations des ouvriers, des employés ou des salariés à temps partiel est plus fortement lié à leur position dans l'échelle des salaires pratiquée.....	17
III - Une simulation des taux de cotisations obligatoires et de certains dispositifs dérogatoires.	21
III.1 Application du barème des taux de cotisations patronaux légaux : une dégressivité liée au plafond de la sécurité sociale, particulièrement forte pour les très hautes rémunérations.....	21
III.2 Allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, déduction patronale TEPA et exemption d'assiette liée à l'épargne salariale.....	23
III.3 Les dispositifs dérogatoires autres que les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires et les exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale ont un faible impact sur le taux de cotisations patronal de la plupart des salariés.....	25
Conclusion	29
Bibliographie.....	30
Annexe 1 : Recensement des dispositifs dérogatoires applicables aux entreprises en matière de prélèvements sociaux.....	31
Annexe 2 : Analyse toutes choses égales par ailleurs du taux de cotisations obligatoires observé selon la tranche de rémunération.....	37
Annexe 3 : Montants simulés des allègements ou exemptions d'assiette et du forfait social, en proportion de la rémunération brute totale selon le niveau rémunération.....	39
Annexe 4 : Comparaison des données simulées à partir de l'enquête Ecmoss et des données de l'Acosse sur les exonérations de cotisations sociales.....	40
Annexe 5 : Ecart entre le taux de cotisations observé et le taux simulé net en point de pourcentage, selon les caractéristiques socioprofessionnelles des travailleurs ou celles de leurs entreprises	42
Annexe 6 : Analyse toutes choses égales par ailleurs de l'écart entre le taux de cotisations observé et le taux de cotisations simulé net en point de pourcentage	44

Introduction

Pour un employeur, le coût du travail comprend l'ensemble des dépenses directement liées à l'emploi de salariés. Si ces dépenses correspondent en premier lieu à la rémunération assimilable à du salaire (le salaire brut de base, les primes, les heures supplémentaires et les avantages en nature), elles intègrent également d'autres composantes : principalement des cotisations de protection sociale à la charge de l'employeur (obligatoires, conventionnelles ou facultatives) et d'autres contributions assises sur les salaires et l'emploi salarié.

La part du coût du travail imputable aux prélèvements sociaux obligatoires n'est pas la même pour tous les salariés, et elle peut varier selon le niveau et la composition de leur rémunération. D'une part, le barème des taux de cotisations obligatoires varie selon le niveau de rémunération et plusieurs autres critères, principalement la taille de l'entreprise et la catégorie professionnelle du salarié (cadre/non cadre). D'autre part, des dispositifs dérogatoires à l'application du barème standard ont été mis en place pour certaines catégories de salariés ou pour certains niveaux ou composantes de la rémunération. Ainsi, pour des salariés à rémunération égale, des taux de cotisations patronales différents peuvent s'appliquer selon la combinaison de ces différents déterminants.

Dans ce contexte, une analyse du coût du travail selon le niveau de salaire brut et les caractéristiques des salariés est ici proposée pour les entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus à partir des données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Elle est fondée sur une description du taux de cotisations effectivement acquitté par les entreprises, c'est-à-dire tenant compte des dispositifs dérogatoires dont elles bénéficient le cas échéant pour certains personnels. Dans la mesure du possible, l'effet du niveau de salaire sur le taux de cotisations sera distingué d'autres caractéristiques du salarié, telles que sa qualification, son secteur d'activité ou la taille de son entreprise.

Par ailleurs, afin de quantifier l'importance des dispositifs dérogatoires à l'application du barème standard des cotisations sur les salaires, des taux de cotisations « théoriques », dont devraient s'acquitter les entreprises dans le cas d'une application du barème légal des cotisations (en l'absence de dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux), sont simulés et comparés au taux de cotisations effectif observé.

La comparaison permet de mettre en évidence l'impact global des dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux sur le taux de cotisations dont s'acquittent les employeurs. De même, la comparaison du taux de prélèvement observé avec le taux de prélèvement « théorique » net des exonérations et exemptions d'assiettes qui sont simulables à partir des données disponibles (i.e. allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (dits allègements "Fillon")¹, déductions forfaitaires de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires, exemptions d'assiette sur l'épargne salariale) permet de mettre en évidence l'impact des autres dispositifs dérogatoires plus ciblés et non simulables à partir des données de l'enquête Ecmoss.

¹ Dans la suite de l'étude nous utiliserons indistinctement les termes "allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires" ou "allègements Fillon".

I - Cotisations sociales patronales et dispositifs dérogatoires

Par le biais des prélèvements auxquels ils sont soumis, les revenus d'activité (dont la plus grande part correspond aux rémunérations versées par les employeurs du secteur privé) constituent l'assiette la plus large concourant au financement de la protection sociale. Pour autant, ces prélèvements ne concernent pas uniformément tous les revenus d'activité, ces derniers pouvant faire l'objet d'allègements de cotisations ou d'exemptions d'assiette.

1.1 Cotisations, contributions et taxes assises sur les salaires

Les rémunérations du travail salarié donnent lieu au versement de cotisations et contributions venant couvrir divers risques : assurance maladie, maternité, invalidité, décès, contribution solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées (CSA); Assurance vieillesse (AV); Allocations Familiales (AF); Fonds National d'Aide au Logement (FNAL); assurance chômage et AGS (Assurance Garantie des Salaires); retraite complémentaire (Agirc/Arrco); accidents du travail, maladies professionnelles. Certains de ces prélèvements sont assis sur la totalité du salaire, d'autres sur une partie seulement, déterminée en référence à un « plafond » (dit « plafond de la sécurité sociale ») fixé par arrêté ministériel². Ces prélèvements sont répartis en une part patronale, payée par l'employeur, et en une part salariale, à la charge du salarié. Pour les cadres, certains taux sont distincts de ceux qui s'appliquent aux autres salariés.

D'autres montants sont prélevés en complément. Les taxes liées à la formation (apprentissage, formation professionnelle continue, financement du congé individuel de formation pour les CDD) portant sur les salaires versés s'ajoutent aux cotisations payées par les employeurs. Enfin, la Contribution sociale généralisée (CSG) et la Contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) acquittées par les salariés sont des contributions sociales assises sur 98,25 % du salaire brut (97 % en 2010).

1.2 L'assiette des cotisations

D'après l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, « pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire. »

L'assiette des taxes liées à la formation, celle de la contribution de solidarité autonomie (CSA), ainsi que celle de la participation de l'employeur à l'effort de construction et du Fonds national d'aide au logement (FNAL) correspond à l'assiette des cotisations d'assurances sociales. A l'exception de certaines rémunérations spécifiques³, celle-ci s'applique également au Versement Transport (VT).

Dans la suite le terme de « cotisations » désignera tout prélèvement dont l'assiette est définie à l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

1.3 Exonérations et exemptions d'assiette

Les prélèvements sociaux peuvent bénéficier de dispositifs d'exonération ou de réduction, ou ne s'appliquent qu'à une partie seulement des revenus issus du travail (« exemption d'assiette ») entraînant une perte de recettes pour la Sécurité sociale qui correspond à la différence entre le montant qui aurait résulté de l'application du taux normal ou de l'assiette normale et le montant effectivement perçu. D'après le rapport du conseil des prélèvements obligatoires, "les dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux sont nombreux (178). Parmi ceux-ci, 68 sont des

² Le plafond mensuel de la sécurité sociale était de 2 885 euros en 2010 et 3 086 euros en 2013.

³ Par exemple, les rémunérations versées aux salariés en dispense totale d'activité ou celles des salariés itinérants qui exercent à titre principal leur activité en dehors de toute zone de transports sont exclus de l'assiette du VT.

dispositifs dérogatoires relatifs aux prélèvements sur les rémunérations et avantages accordés par les entreprises à leurs salariés" [1] (annexe 1).

Il existe deux grandes catégories de dispositifs dérogatoires portant sur les prélèvements sociaux [2] :

1. **Les exonérations** qui n'affectent pas l'assiette des cotisations de sécurité sociale ni les droits sociaux des assurés consistent en une prise en charge par l'Etat ou par la Sécurité sociale de tout ou partie des cotisations dues pour l'emploi d'un salarié. Les exonérations visent essentiellement à baisser le coût du travail et soutenir l'emploi. Les principales mesures d'exonération sont les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires et le régime des heures supplémentaires issu de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) (encadré 1).

D'autres dispositifs, communément appelés exonérations spécifiques (ou ciblées) ont été mis en place en faveur de publics particuliers, de certaines zones géographiques ou de secteurs particuliers⁴. Tous ces dispositifs ne sont pas étudiés dans cette étude. En effet, les Contrats uniques d'insertion (CUI) de l'administration d'Etat, les salariés des particuliers-employeurs et les salariés des entreprises des départements et collectivités d'outre-mer ne sont pas couverts par l'enquête Ecmoss (encadré 3). Les exonérations relatives à ces catégories de salariés ne peuvent donc pas être prises en compte. De même, certains statuts d'emploi (apprentis, stagiaires, personnes ayant des rémunérations et des conditions de travail très spécifiques⁵) et les exonérations de cotisations qu'ils permettent n'ont pas été intégrés à cette analyse. En revanche, les exonérations en zone franche urbaine ou zone de revitalisation rurale et en zone franche Corse, ou en bassin d'emploi à revitaliser, ainsi que celles qui concernent les contrats aidés du secteur marchand, les avantages en nature dans les hôtels, cafés et restaurants, les jeunes entreprises innovantes (JEI) ou universitaires (JEU), ou celles relatives aux sportifs professionnels ont été prises en compte dans cette étude.

2. **Les exemptions d'assiette** regroupent les dispositifs conduisant certaines formes de rémunération à déroger au caractère universel de l'assiette des cotisations sociales décrite ci-dessus (et des droits sociaux qui en découlent). Les éléments de rémunération concernés sont principalement l'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise), la protection sociale complémentaire d'entreprise, certains accessoires de salaires (chèques déjeuner, vacances, ou services à domicile...) et certaines indemnités de rupture du contrat de travail. Les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite d'office sont ainsi exemptées totalement de cotisations de sécurité sociale dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (partiellement dans les autres cas).

Certains éléments de rémunération sont exemptés de cotisations de sécurité sociale, mais néanmoins soumis à une contribution sociale : ainsi, « le forfait social » s'applique à l'épargne salariale, théoriquement exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Le taux de forfait social était à sa création en 2009 de 2%, puis de 4 % en 2010. Il a été porté à 20 % à compter du 1^{er} août 2012⁶. Il concerne notamment les sommes versées au titre de l'intéressement, du supplément d'intéressement et du supplément de réserve spéciale de participation, l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale (PEE et Perco), ainsi que les contributions de l'employeur aux régimes de retraite supplémentaire.

⁴ Ces dispositifs sont : les mesures en faveur des contrats de formation en alternance ou des contrats aidés ; les mesures en faveur de certaines zones géographiques (DOM-COM, zone franche urbaine, zone franche Corse, zone de revitalisation rurale ou urbaine, bassin d'emploi à revitaliser) ; les mesures en faveur de secteurs particuliers (en particulier les emplois à domicile, avantages en nature dans les hôtels cafés restaurants, jeunes entreprises innovantes ou universitaires, arbitres et juges sportifs, porteurs de presse, droits à l'image pour les sportifs, exonération de cotisations familiales pour les entreprises d'armement maritime) ; les autres mesures diverses (exonération des indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle de l'emploi et compétences, exonération en faveur des micro-entreprises, exonération dans le cadre de la loi initiative économique, exonération sur l'attribution d'actions gratuites).

⁵ En particulier, les salariés en contrats d'apprentissage peuvent être rémunérés à un niveau inférieur au Smic horaire.

⁶ Le forfait social est défini formellement par la Sécurité Sociale comme une « contribution ». Il n'induit donc pas l'acquisition des droits associés aux cotisations de Sécurité Sociale.

Tableau 1 : Taux de cotisations patronales et salariales obligatoires en 2010 (y compris le versement transport et les taxes liées à la formation professionnelle)

Taux en % (sauf mention contraire)	Patronales		Salariales	
	Cadres	Non-cadres	Cadres	Non-cadres
Sécurité sociale hors accidents du travail				
- <i>Maladie</i>	12,8		0,75	
- <i>Vieillesse (sur la totalité du salaire)</i>	1,6		0,1	
- <i>Vieillesse (sur la partie du salaire inférieure à 1 plafond)</i>	8,3		6,65	
- <i>Famille</i>	5,4			
Contribution de Solidarité Autonomie (CSA)	0,3			
Retraite complémentaire des non cadres (sur la partie du salaire < à 1 plafond)		4,5		3
Retraite complémentaire des non cadres (sur la partie du salaire > 1 plafond et <3 plafonds)		12		8
Retraite complémentaire des cadres (sur la partie du salaire <1 plafond=Tranche A)	4,5		3	
Retraite complémentaire des cadres (sur la partie du salaire >1 plafond et <4 plafonds=Tranche B)	12,6		7,7	
Retraite complémentaire des cadres (sur la partie du salaire >4 plafonds et <8 plafonds=Tranche C)	12,6		7,7	
AGFF non cadres (sur la partie du salaire <1 plafond)		1,2		0,8
AGFF non cadres (sur la partie du salaire >1 plafond et <3 plafonds)		1,3		0,9
AGFF cadres (sur la partie du salaire <1 plafond)	1,2		0,8	
AGFF cadres (sur la partie du salaire >1 plafond et <4 plafonds)	1,3		0,9	
Assurance décès obligatoire pour les cadres Tranche A)	1,5			
Contribution exceptionnelle temporaire (CET)	0,22		0,13	
Assurance chômage (sur la partie du salaire < 4 plafonds de la sécurité sociale)	4		2,4	
AGS (sur la partie du salaire < 4 plafonds de la sécurité sociale)	0,4			
Versement forfaitaire annuel en euros pour le financement de l'Apec	12,46 €		8,31 €	
Taux de cotisations sociales pour le financement de l'Apec (sur la tranche B)	0,036		0,0024	
Participation de l'employeur à la construction (20 salariés et plus)	0,45			
Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (sur la partie du salaire < 1plafond)	0,1			
Cotisation FNAL supplémentaire pour les entreprises de 20 salariés et plus	0,4			
Apprentissage (Taxe d'apprentissage+contribution additionnelle)	0,68			
Formation professionnelle continue				
- moins de 10 salariés	0,55			
- 10 à 19 salariés (hors entreprises de travail temporaire pour lequel le taux appliqué est de 1,35 %)	1,05			
- 20 salariés et plus (hors entreprises de travail temporaire pour lequel le taux appliqué est de 2 %)	1,6			
Financement du CIF CDD (sur les rémunérations des salariés en CDD)	1			
Versement transport pour les entreprises de 10 salariés et plus	Variable (environ 2 % en moyenne)*			
Accidents du travail	Variable (environ 1 % en moyenne)*			
Cotisations spécifiques au bâtiment				
- Prévoyance obligatoire pour les ouvriers du bâtiment, différente selon ETAM et ouvriers	ETAM : 1,20 Ouvriers : 1,72		ETAM : 0,60 Ouvriers : 0,87	
- Cotisations à un Organisme Professionnel de la Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP)	0,11			

Sources : Insee, ministère du Travail, Pro BTP.

* Estimations réalisées à partir des données de synthèse sur le coût du travail transmises par l'Acoss.

NB : plafond de la sécurité sociale en 2010 : 2 885 euros (3086 euros en 2013).

NB2 : Depuis 2010, certains taux ont changé ; en 2013, le taux d'assurance vieillesse sous le plafond de la sécurité sociale est de 8,4 % et le taux de cotisation AGS est de 0,3 %. De plus, depuis le 1^{er} janvier 2011, les employeurs de 20 salariés ou plus sont soumis à un taux de cotisation FNAL de 0,4 % pour la partie du salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale **et** à un taux de cotisation de 0,5 % sur la partie du salaire au-delà de ce seuil (auparavant ils étaient seulement soumis à la cotisation au taux de 0,4 %, assis sur la totalité du salaire). Par ailleurs, la cotisation forfaitaire Apec a été supprimée le 1^{er} janvier 2011, et la cotisation proportionnelle Apec élargie à la tranche A du salaire.

Encadré 1 : Principales mesures d'exonération de cotisations sociales

A. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale dite réduction « Fillon » sur les bas salaires⁷

Sont concernés : - Les entreprises soumises à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance-chômage de l'UNEDIC et au régime général de la sécurité sociale (sauf les particuliers employeurs) ;

- Les employeurs relevant de régimes spéciaux de la sécurité sociale (marins, mines, clercs et employés de notaire) ;

- Les employeurs de salariés agricoles ;

- Certains employeurs de salariés dont l'emploi ouvre droit aux allocations de chômage (entreprises nationales,...).

Montant exonéré : Le taux d'exonération est décroissant et s'annule pour les salaires égaux à 1,6 Smic horaire. La réduction maximum est de 28,1 % de la rémunération pour un Smic horaire dans les entreprises de 19 salariés au plus et de 26 % dans les entreprises de 20 salariés ou plus. Ce montant est majoré de 10 % pour les salariés affiliés à une caisse de congés payés, ainsi que pour les salariés intérimaires pour lesquels l'entreprise de travail temporaire est tenue à l'obligation d'indemnisation compensatrice de congés payés.

Le coefficient d'exonération est égal à :

Employeurs de 20 salariés ou plus :

• $(0,26/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic brut mensuel/rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires ou complémentaires et hors temps d'habillage et de déshabillage)} - 1)$

Employeurs de moins de 20 salariés

• $(0,281/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic brut mensuel/rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires ou complémentaires et hors temps d'habillage et de déshabillage)} - 1)$

Le montant mensuel du Smic à prendre en compte pour calculer le coefficient est égal à 157,67 fois le Smic horaire (soit 1343,77 euros au 1^{er} janvier 2010). Il est proratisé lorsque la rémunération n'est pas fixée sur la base de 35 heures par semaine. En outre, lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalences payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, la majoration salariale correspondante est également déduite de la rémunération annuelle du salarié dans la limite d'un taux de 25 %.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la réduction Fillon est passée d'un calcul mensuel à un calcul annuel.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le calcul de la réduction Fillon est modifié : la rémunération pour heures supplémentaires (majorations incluses) est intégrée dans la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient de réduction. Le paramètre Smic est calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail, augmenté le cas échéant du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

B. Réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires dans le cadre de la loi TEPA

La loi « TEPA » de 2007 (en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat) a créé pour les employeurs et les salariés un dispositif de réduction de cotisations sociales uniquement sur les heures supplémentaires. Pour les salariés, toute heure supplémentaire ou complémentaire effectuée ouvre droit à une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération, au taux maximal de 21,50%. Pour les employeurs, est appliquée une déduction forfaitaire des cotisations patronales de 0,50 euros par heure dans les entreprises employant plus de 20 salariés et de 1,50 euros par heure dans les entreprises de 20 salariés ou moins. La déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales ne concerne que les employeurs entrant dans le champ de l'allègement général sur les bas salaires, dit « allègement Fillon ». Elle est en outre cumulable avec ce dispositif.

A compter du 1^{er} septembre 2012, la déduction forfaitaire de cotisations patronales dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 salariés est supprimée (loi de finances rectificative du 16 août 2012).

⁷ Pour un historique des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires voir Document D'études DARES n°169 [3].

1.4 Montant des exonérations et des pertes de recettes pour la sécurité sociale liées aux exemptions d'assiette

Selon le bilan annuel de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), en 2010, le montant total d'exonérations de cotisations de sécurité sociale s'établit à 30,0 milliards d'euros [4] : les seules exonérations liées aux cotisations patronales du secteur privé représentent 27,7 milliards d'euros, soit 20,5 % des cotisations et contributions dues aux Urssaf, tandis que le montant restant correspond essentiellement aux exonérations de cotisations salariales mises en œuvre dans le cadre de la loi TEPA.

Les allègements généraux sur les bas salaires représentent près de 70 % du montant total des exonérations estimé par l'Acos. Outre les exonérations relatives aux heures supplémentaires et complémentaires (10 % des exonérations), les exonérations peuvent également porter sur des publics spécifiques : en 2010, selon le bilan annuel de l'Acos, le montant d'exonération de cotisations patronales ou salariales relatif à l'ensemble des mesures d'exonérations spécifiques s'élevait à 6 milliards environ (tableau 2).

En 2010, l'Acos estimait les montants liés aux principaux dispositifs d'exonérations ciblées pouvant concerner des salariés présents dans l'enquête Ecmoss (cf. partie I.3) à respectivement 188,6 et 174,7 millions d'euros pour les zones franches urbaines et zones de revitalisation rurale ; 10,1 millions d'euros pour les bassins d'emploi à redynamiser ; 29,2 millions d'euros pour les contrats aidés marchands⁸ ; 166,9 millions d'euros pour l'avantage en nature du secteur des hôtels, cafés et restaurants ; 137,6 millions d'euros pour les JEI-JEU ; et 18,6 millions d'euros pour celles relatives aux sportifs professionnels⁹.

Par ailleurs, les exemptions de l'assiette des cotisations (i.e. composantes des revenus d'activité non soumises aux prélèvements sociaux) ont fait l'objet en 2010 d'une estimation réalisée dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale de 2011 (PLFSS). Les exemptions d'assiette représentaient alors une perte de recettes pour la sécurité sociale de 9 milliards d'euros environ, dont un tiers au titre de la participation financière et de l'actionnariat salarié (participation, intéressement, PEE, stock-options)¹⁰.

Le montant d'exemptions d'assiette estimé dans le cadre du PLFSS correspond à des pertes de recettes pour le régime de sécurité Sociale¹¹. Le coût des exemptions pour la collectivité qui serait obtenu en appliquant l'ensemble des autres taux de cotisations présentés au tableau 1, et non les seuls taux de cotisations de sécurité Sociale, est donc potentiellement supérieur. En outre, comme pour les estimations données par l'Acos portant sur les exonérations de cotisations concernant les publics ciblés, le montant d'exemption d'assiette publié dans le PLFSS ne distingue pas la perte de recettes relatives aux cotisations employeurs de celle liée aux cotisations salariales¹².

⁸ Ce montant intègre les exonérations relatives aux contrats d'accès à l'emploi spécifiques aux DOM (CAE-DOM) et aux contrats d'Insertion-revenu minimum d'activité non marchands (CI-RMA). Depuis la loi de finances pour 2002, les exonérations spécifiques au CIE ont été supprimées, ces contrats étant désormais éligibles aux dispositifs de droit commun (essentiellement les allègements généraux sur les bas salaires). Le dispositif d'exonérations spécifiques est toutefois resté applicable aux conventions relatives aux CIE en cours au 1er janvier 2002, pendant 24 mois ou pendant la durée du contrat (jusqu'à l'âge de la retraite pour certains bénéficiaires de 50 ans ou plus).

⁹ Source Acoss, maquette "Exos" du 28/12/2012

¹⁰ Source : annexe 1 au PLFSS, "PQE financement", indicateur objectif 2.2 et calcul Direction de la Sécurité Sociale [2 p. 22].

¹¹ La perte de recettes liées aux exemptions d'assiette figurant à l'annexe V du PLFSS est calculée en appliquant à l'assiette exemptée le taux de cotisation de Sécurité Sociale situé au-dessus du plafond de la sécurité sociale, soit le taux de 22,08 % pour la part employeur et 0,85 % pour la part salarié. Le montant des prélèvements particuliers opérés sur certaines formes de rémunérations est ensuite soustrait (en particulier le forfait social).

¹² Par ailleurs, les montants exemptés de l'assiette des cotisations de sécurité sociale n'étant pas pris en compte pour le calcul des droits garantis par la Sécurité sociale, une estimation précise de l'incidence des exemptions d'assiettes sur les finances publiques devrait théoriquement prendre en compte les économies ainsi réalisées.

Tableau 2 : Montant des exonérations de cotisations patronales et salariales recouvrées par les Urssaf en 2010

En millions d'euros

Mesures générales d'encouragement à la création d'emploi, à la RTT et au pouvoir d'achat	23 836
Dont allègements généraux sur les bas salaires	20 882
Dont heures supplémentaires	2 954
Mesures spécifiques ou ciblées	6 152
Dont en faveur de publics particuliers (Contrat unique d'insertion, ...)	2 231
Dont en faveur de l'emploi dans certaines zones géographiques (ZFU, Zone franche Corse...)	1 281
Dont en faveur de secteurs particuliers et autres mesures (Emploi à domicile, HCR,...)	2 640
Total	29 988

Source : Acooss.

II - Analyse empirique sur les données de l'enquête Ecmoss

II.1 L'enquête sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2010 (Ecmoss)

Réalisée auprès d'établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs), l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) fournit des informations sur la composition de la rémunération annuelle brute des salariés (encadré 3). Elle fournit aussi le montant des cotisations patronales totales (après exonérations), le montant des cotisations non obligatoires versées pour la prévoyance ou la retraite supplémentaire, ou aux mutuelles et complémentaires de santé, ainsi que des informations détaillées sur les salariés (âge, sexe, qualification, etc.) et les établissements (secteur d'activité, taille,...). Pour chaque élément de rémunération renseigné dans l'enquête Ecmoss, le tableau 3 indique s'il est inclus dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et s'il fait l'objet d'un allègement.

En rapportant le montant des cotisations obligatoires versées au salaire brut du salarié (défini dans le cadre de cette étude par la somme des éléments 1 à 5 du tableau 3), il est possible de reconstituer un taux de cotisations patronales obligatoires effectif pour chaque salarié. Ces cotisations sont nettes des exonérations¹³ ou exemptions d'assiette. L'enquête Ecmoss permet une mesure directe de ces cotisations obligatoires ; elle permet également de les décliner selon les caractéristiques des salariés (qualification, âge, sexe...) ou celles de l'entreprise (taille, secteur d'activité...). Cette analyse descriptive fait l'objet de la première partie de cette étude.

En moyenne, pour un salarié d'une entreprise de 10 salariés ou plus, le montant des cotisations patronales obligatoires acquitté par l'employeur s'élève à 36 % de la rémunération brute d'après les données de l'enquête Ecmoss¹⁴. Cependant, ce taux moyen ne s'applique pas uniformément à l'ensemble des salariés. Le niveau de rémunération, mais aussi la catégorie socioprofessionnelle du salarié, la taille de l'entreprise, ou encore l'existence de dispositifs dérogatoires au barème standard pour certains types de rémunérations ou de travailleurs conditionnent le taux qui s'applique à chaque individu.

¹³ En particulier les allègements généraux sur les bas salaires et le régime des heures supplémentaires issu de la loi TEPA.

¹⁴ [Ce taux correspond à la moyenne des taux de cotisations employeurs renseignés pour chaque salarié de l'enquête Ecmoss. Le poids de chaque salarié est indépendant de son temps de travail : un salarié à temps partiel a le même poids qu'un salarié à temps complet. Les taux de cotisations mentionnés dans le reste du document sont calculés selon les mêmes principes.](#)

Tableau 3 : Eléments de rémunération disponibles dans l'enquête Ecmoss soumis à des mesures d'exonération ou d'exemption d'assiette pour la part patronale des cotisations

Composantes de la rémunération	Exonération de cotisation sociale patronale	Exemption d'assiette	Taux réduit, réduction forfaitaire, franchise ou assiette forfaitaire pour certains salariés
1. Salaire de base	Allègements Fillon* ou éventuellement exonérations ciblées sur certains salariés		Franchise pour les arbitres et juges sportifs, les porteurs de presse, déduction forfaitaire pour frais professionnels pour les ouvriers du bâtiment, les journalistes... (voir annexe 1 pour une liste exhaustive)
2. Primes et compléments de salaire		-Prime de transport domicile-travail (dans la limite de 200 euros/an) ; -Prime exceptionnelle dans les entreprises ayant conclu un accord d'intéressement. -exemptions d'assiette sur les tickets restaurants et chèques vacances	
3. Heures supplémentaires ou complémentaires	Déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires*		
4. Autres éléments de rémunération			
<i>Dont indemnités de chômage partiel</i>		Exonérations des cotisations patronales sur les heures chômées	
<i>Dont indemnités de licenciement</i>		Totale dans le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dans une certaine limite sinon.	
<i>Dont indemnités de mise à la retraite</i>		Dans une limite identique à celle des indemnités de licenciement hors PSE	
<i>Dont autres éléments de rémunération (rachat CET, intempéries...)</i>	Pour le rachat CET : déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires		
5. Sommes attribuées au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'abondement de l'employeur au PEE, PERCO, PEI, PEG		Hors assiette (dans une certaine limite) mais assujetties au Forfait social*	
6 .Cotisations pour la prévoyance ou la retraite supplémentaire		Hors assiette dans une certaine limite	

* Eléments retenus dans les simulations effectuées dans la partie III.

Encadré 3 : Les données utilisées et le champ de l'étude

L'étude utilise les données de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss). Depuis 2006, le dispositif de cette enquête a été annualisé et la collecte étalée sur deux ans¹⁵. Ces enquêtes sont réalisées par l'Insee en collaboration avec la Dares. Les éléments constitutifs de la rémunération, du coût du travail et du temps de travail sont décrits de manière harmonisée au niveau européen conformément au règlement-cadre de mars 1999 et aux règlements d'application "coût de la main-d'œuvre" et "structure des salaires" d'octobre 2005.

L'enquête est effectuée auprès d'un échantillon représentatif d'établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus du secteur privé, située en France métropolitaine et exerçant une activité dans les sections B à S¹⁶ de la nomenclature d'activités française (NAF rév. 2), c'est-à-dire à l'exclusion de l'agriculture, la sylviculture et la pêche, ainsi que des particuliers employeurs ou des activités extra-territoriales. Chaque établissement remplit des questionnaires pour un échantillon de 1 à 24 salariés.

Le champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés du secteur privé non agricole : l'agriculture, les salariés des particuliers employeurs, les agents de la fonction publique d'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics sont exclus ainsi que les apprentis, les stagiaires, les salariés âgés de moins de 18 ans. Sont également écartées de l'étude les personnes ayant été absentes plus de dix mois dans le courant de l'année. Dans l'Ecmoss comme dans les autres sources statistiques, on est confronté à l'existence de très faibles salaires apparents qui relèvent d'erreurs dans la déclaration des rémunérations ou des horaires. Pour éliminer ces erreurs de mesure, ont été supprimées les observations correspondant à un salaire horaire inférieur à 0,8 Smic horaire. Enfin, l'enquête a fait l'objet de contrôles de cohérence et de redressements ex post. En particulier, en cas de non réponse de l'employeur, les cotisations sociales patronales ont été imputées en tenant compte de certains allègements. Les observations concernées (4 %) ont été exclues de l'analyse. L'étude porte *in fine* sur 77 000 observations représentant 12,2 millions de salariés.

L'enquête Ecmoss permet d'une part de décrire les salariés à partir de caractéristiques individuelles telles que le statut d'emploi, le sexe, l'âge, le diplôme ou l'ancienneté dans l'entreprise, et d'autre part, d'analyser l'impact des allègements de charges sur différentes composantes de la rémunération salariale (hors et y compris les cotisations patronales totales).

Les composantes du coût salarial disponibles dans l'enquête Ecmoss

Selon la définition usuelle, le coût salarial (ou salaire super-brut) est constitué de l'ensemble des dépenses effectuées par l'entreprise pour l'emploi d'un salarié. Il intègre la rémunération perçue par le salarié (avant imposition), ainsi que les prélèvements sociaux obligatoires sur les revenus issus du travail. Ces prélèvements se décomposent entre cotisations patronales, à la charge de l'employeur, et cotisations salariales, à la charge du travailleur [5].

L'enquête Ecmoss fournit le montant des cotisations patronales obligatoires nettes des éventuelles exonérations ou exemptions d'assiette : il s'agit en particulier des allègements Fillon sur les bas salaires, des réductions de cotisations sur les heures supplémentaires et des exemptions d'assiette sur l'intéressement et la participation dont les employeurs peuvent éventuellement bénéficier. Les cotisations ainsi renseignées par les employeurs dans l'enquête Ecmoss peuvent être comparées aux cotisations simulées à partir des données de l'enquête sur les rémunérations (encadré 3), à l'instar de l'exercice effectué aux graphiques 3 et 4.

Si l'enquête Ecmoss fournit également le montant des cotisations patronales non obligatoires (cotisations pour la prévoyance ou la retraite supplémentaire, cotisations aux mutuelles ou complémentaires de santé), ces cotisations n'ont pas été prises en compte pour cette étude. Compte tenu de la diversité des dispositifs et des pratiques adoptées par les entreprises, un exercice de simulation identique à celui effectué pour les cotisations patronales obligatoires n'était pas envisageable.

En outre, dans la mesure où l'enquête l'Ecmoss ne fournit pas le montant des cotisations sociales salariales, cette composante du coût salarial n'a pas été intégrée à l'analyse présentée ici. En particulier, il n'aurait pas été possible de comparer un taux de cotisations salariales simulé à un taux de cotisations salariales effectivement déclaré par les employeurs. La part des cotisations sociales salariales dans le coût du travail est cependant beaucoup plus faible que celle des cotisations patronales : pour un salarié non cadre sous le plafond de la sécurité sociale, le taux de cotisations salariales hors dispositifs dérogatoires éventuels représente 21,5 %¹⁷ du salaire brut, contre près du double pour le taux de cotisations patronales.

¹⁵ La collecte portant chaque année sur un effectif réduit de moitié (deux « demi-ESS » portant sur 2010 et 2011, deux « demi-Ecmoss » portant sur 2012 et 2013, etc.).

¹⁶ Pour la section O (administration publique), le champ est restreint aux collectivités territoriales. Pour la section P (enseignement), le champ est restreint aux entreprises marchandes.

¹⁷ CSG et CRDS incluses.

Une conception large de la rémunération brute

Les montants de cotisations sociales sont usuellement exprimés en proportion de la rémunération soumise aux prélèvements sociaux, augmentée des cotisations salariales (**rémunération brute**). Pour cette étude, le montant total des cotisations patronales obligatoires pour un salarié est rapporté à sa **rémunération brute totale**, concept plus large que la seule assiette des cotisations de sécurité sociale. En effet, outre le salaire de base, les primes et les heures supplémentaires, il comprend aussi d'autres éléments perçus par le salarié qui ne sont pas soumis, ou seulement partiellement, aux cotisations sociales salariales ou patronales : indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite, rachat de jours compte épargne temps (CET), ainsi que les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation, et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise (PEE), plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne groupe (PEG). Dans un contexte de diversification des pratiques salariales et de diffusion de l'épargne salariale [6], cette conception large de la rémunération brute permet en particulier de ne pas conditionner artificiellement le niveau de rémunération du salarié à la politique salariale pratiquée par son entreprise ou son établissement.

La notion de rémunération horaire a été privilégiée afin de neutraliser l'effet lié aux différences de volume de travail entre salariés. L'enquête fournit pour chaque salarié dont le temps de travail est décompté en heures, le nombre d'heures travaillées. Pour les salariés au forfait jours, un nombre d'heures a été imputé sur la base des informations issues des DADS.

II.2 L'impact des allègements Fillon sur les taux de cotisations

[La moyenne et les quartiles des taux de cotisations obligatoires déclarées par les employeurs ont été calculés pour 30 tranches de salaire horaire brut d'effectif salarié identique \(graphique 1\)](#)¹⁸.

En 2010, le taux de cotisations patronales obligatoires moyen observé augmente régulièrement et fortement entre le Smic horaire (où il atteint 23 %) et un salaire horaire d'environ 2 Smic (18 euros) où il s'élève à 42 %. Cette augmentation est liée aux allègements Fillon qui concernent les salaires inférieurs à 1,6 Smic¹⁹ soit un peu moins de 15 € de l'heure. La progression du taux de cotisations au delà de 1,6 Smic s'explique essentiellement par les éléments de rémunération inclus dans le salaire brut tel qu'il est défini ici, mais non intégrés à l'assiette de salaire prise en compte pour déterminer le montant des allègements Fillon (encadré 1). En effet, outre le salaire de base, les primes et heures supplémentaires ou complémentaires, le salaire brut comprend les "autres éléments de rémunération" (indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite, rachat de jours CET, intempéries...) ainsi que les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation, et l'abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEI, PEG. De plus, comme les cotisations sociales sont calculées mensuellement en 2010, un salarié peut être concerné par les allègements Fillon plusieurs mois de l'année alors que sa rémunération brute totale annuelle dépasse le seuil de 1,6 Smic.

Entre 18 et 27 euros de salaire horaire (i.e. entre 2 et 3 Smic), le taux de cotisations moyen est très stable (entre 42 et 43 %). Aux niveaux de rémunération les plus élevés, il diminue, en partie du fait de l'existence de plafonds pour l'application de certaines cotisations de sécurité sociale (assurance vieillesse plafonnée, retraite complémentaire, AGFF, assurance chômage, AGS, financement de l'APEC, AGS).

II.3 Un éventail de taux de cotisations un peu plus large pour les rémunérations les plus élevées

Si dans l'ensemble l'éventail des taux de cotisations patronales évolue peu en fonction de la rémunération, les taux semblent toutefois plus dispersés aux extrémités de la distribution des rémunérations brutes totales : en deçà de 1,2 Smic et au-delà de 6 Smic, le rapport entre le 1^{er} et le 3^e quartiles des taux est respectivement de 1,8 et 1,7, alors qu'il est au plus de 1,5 pour les rémunérations comprises entre 1,2 et 6 Smic.

L'élargissement de l'éventail des taux dans le bas de la distribution des rémunérations horaires reflète vraisemblablement en grande partie certaines erreurs de mesure sur les heures rémunérées

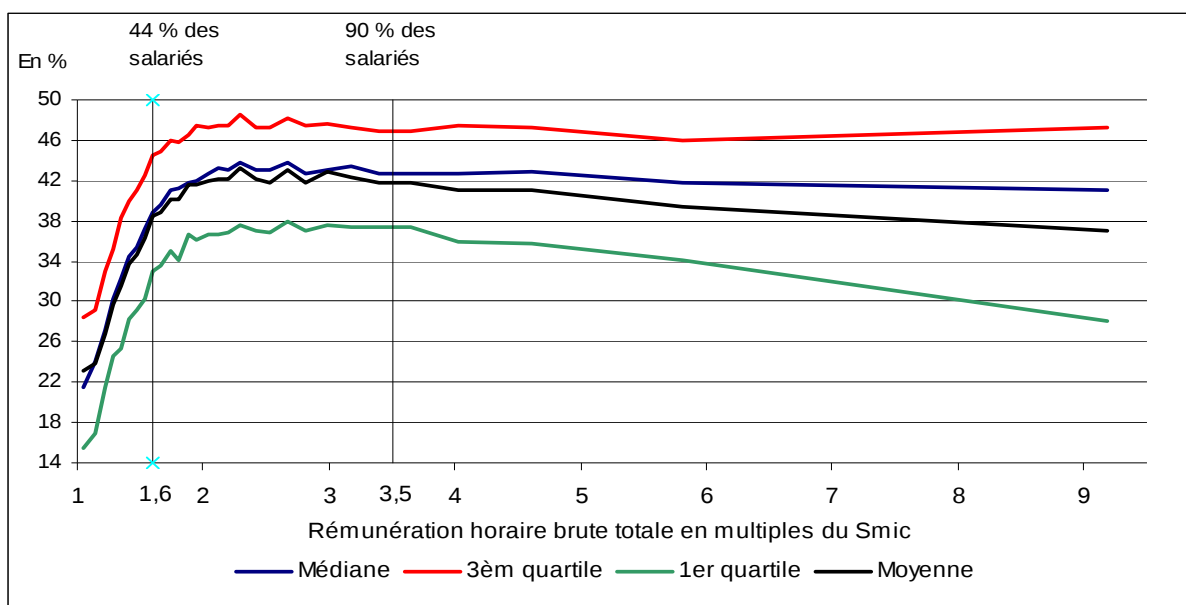
¹⁸ [Chaque tranche comprend ainsi 2573 salariés de l'enquête Ecmoss. La rémunération brute horaire médiane de la première tranche est de 9,3 euros, et celle de la dernière tranche est de 81,3 euros.](#)

¹⁹ Le Smic horaire brut s'élève à 8,86€ en 2010.

renseignées dans l'enquête Ecmoss : lorsque le nombre d'heures effectuées par un salarié qui perçoit une rémunération suffisamment élevée pour ne pas être éligible aux allègements de cotisations sur les bas salaires est surestimé, son taux de cotisations patronales peut apparaître beaucoup plus élevé que celui des personnes concernées par les allègements sur les bas salaires avec une rémunération horaire déclarée identique. Toutefois, cet élargissement peut également être en partie expliqué par le non recours de certaines entreprises aux dispositifs d'allègements généraux sur les bas salaires.

Dans le haut de la distribution des rémunérations horaires, l'élargissement de l'éventail des taux de cotisations vient de ce qu'une partie des rémunérations élevées observées est constituée par des indemnités de mise à la retraite ou de licenciement, éléments exceptionnels de rémunération dont une fraction seulement est soumise à cotisations²⁰. Ainsi, pour les salariés dont le salaire horaire dépasse 4 Smic horaire, le rapport inter-quartile du taux de cotisations obligatoires pour l'ensemble des salariés est de 1,40 contre seulement 1,28 pour ceux qui n'ont pas perçu d'indemnités de mise à la retraite ou de licenciement. En effet, ces indemnités, qui ne sont pas toutes soumises à cotisations, ont un impact fort sur le premier quartile des taux de cotisations.

Graphique 1 : taux de cotisations sociales obligatoires en fonction de la rémunération horaire brute totale



Lecture : [La moyenne et les quartiles des taux de cotisations obligatoires déclarées par les employeurs sont calculés pour 30 tranches de salaire horaire brut d'effectif salarié identique. La rémunération horaire brute totale médiane des salariés de chaque tranche est en abscisse.](#) Pour les salariés de la 9^e tranche, pour laquelle la rémunération horaire brute médiane est de 1,6 Smic, le taux de cotisations obligatoires moyen est de 38,4 % ([moyenne des taux de cotisations employeurs renseignés pour les salariés de la tranche](#)). Le 1^{er} quartile du taux de cotisations est de 33 % et le 3^{ème} quartile de 44,5 %.

[En tenant compte des pondérations de l'enquête Ecmoss, les salariés dont la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,6 Smic représentent 44% des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole](#)

Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires) ; France métropolitaine

²⁰ Les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite sont exemptées de charges sociales patronales en totalité en cas d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou partiellement dans le cas contraire (cf. annexe 1). En ne tenant pas compte des salariés qui ont perçu des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite, le taux de charges moyen des salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à 4 Smic est de 41,7 % contre 39,6 % pour l'ensemble des salariés dont la rémunération est supérieure à 4 Smic.

II.4 Les effets du barème, des dispositifs dérogatoires et de la structure de la rémunération

Quel que soit le niveau de salaire horaire considéré, les taux sont plus faibles pour les ouvriers et les employés²¹ (graphique 2a). Si les différences de taux de cotisations patronales entre les différentes catégories socioprofessionnelles sont relativement limitées pour les niveaux de rémunérations inférieures à 3,5 SMIC, les employeurs qui rémunèrent leurs salariés au-delà de ce seuil s'acquittent de taux de cotisations nettement supérieurs pour les travailleurs cadres ou professions intermédiaires²².

Outre l'impact du statut cadre ou non cadre lorsque la rémunération soumise à cotisation est supérieure au plafond de la sécurité sociale (2 Smic), le secteur d'activité de l'entreprise contribue aussi à expliquer les différences de taux de cotisations patronales entre salariés (graphique 2f). En particulier, dans l'industrie il est supérieur à la moyenne pour les salaires bruts inférieurs à 1,6 Smic (soit 14,2 euros) : d'environ 4 points pour les rémunérations brutes inférieures à 1,1 SMIC, à 1 point autour de 1,5 SMIC. Le taux de cotisations pour les salariés à temps partiel est légèrement plus faible que celui pour les salariés à temps complet, surtout pour les niveaux de rémunération horaire les plus bas (graphique 2g). Si les taux de cotisations obligatoires sont plus élevés pour les salariés franciliens que pour les autres, il s'agit vraisemblablement d'un effet de structure car les taux de cotisations des cadres et des salariés d'entreprises de taille moyenne ou grande²³, plus nombreuses en Ile-de-France, sont plus élevés en moyenne (graphique 2h). Ceci est confirmé par une analyse toutes choses égales par ailleurs : à autres caractéristiques du salarié et de son entreprise données, le taux de cotisations patronales dont s'acquittent les employeurs de salariés d'Ile-de-France diffère peu de celui des autres régions (annexe 2)

Outre les allègements Fillon déjà mentionnés, les différences de taux de cotisations patronaux à niveau de rémunération donné s'expliquent en partie par l'application d'un barème de cotisations différencié selon plusieurs critères (tableau 1). En particulier, le taux de cotisations sociales plus élevé pour les cadres s'explique essentiellement par le barème, certaines de leurs cotisations étant calculées sur la partie du salaire allant du plafond à quatre plafonds (contre trois plafonds pour les non-cadres). Par ailleurs, certains taux nominaux sont plus faibles pour les salariés des entreprises de moins de 20 salariés.

Les différences de taux de cotisations observées à rémunération donnée entre les différentes catégories de salariés peuvent être liées à des différences dans la composition de la main-d'œuvre. En effet, certains employeurs peuvent bénéficier d'exonérations ciblées qui concernent des populations particulières (salariés en formation en alternance ou titulaires de contrats aidés, avantages en nature dans les hôtels-café-restaurants) ou certaines zones géographiques (zone franche urbaine, de revitalisation rurale ou urbaine, ...). Ainsi, le plus faible taux de cotisations observé pour les salariés à temps partiel dont la rémunération horaire est modérée pourrait s'expliquer en partie par une plus grande concentration de ces salariés sur des métiers qui bénéficient de dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux patronaux²⁴.

Enfin, la structure de la rémunération contribue aussi à expliquer les écarts de taux constatés. En effet, tous les éléments de la rémunération ne sont pas soumis aux mêmes taux de cotisations. En particulier, la loi "TEPA" a instauré pour les employeurs une déduction forfaitaire de cotisations patronales uniquement sur les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet. En 2010, selon les déclarations des entreprises à l'enquête Ecmoss, 41 % des salariés à temps complet ont reçu une rémunération pour heures supplémentaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé [7]. Ce mode de rémunération concerne principalement les ouvriers : 61 % en ont bénéficié pour un peu plus de 6 % de leur rémunération. La part des heures supplémentaires dans la rémunération brute est plus importante pour les hommes (2,3 %) que pour les femmes (1,2 %), et pour les salariés qui perçoivent moins de 1,6 Smic que pour les autres (3,6 % contre 1,3 %).

²¹ Afin de tenir compte des effets de composition de la main-d'œuvre, les résultats selon les caractéristiques sociodémographiques des salariés et des entreprises ont été confirmés au moyen d'analyses toutes choses égales par ailleurs, présentées en annexe 2.

²² Les plus hautes rémunérations perçues par les employés et ouvriers s'expliquent principalement par des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite.

²³ 8 % des salariés présents dans l'enquête Ecmoss travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés en Ile-de-France, contre 11% dans le reste de la France.

²⁴ Environ 6 points d'écart pour les niveaux de rémunération brute inférieurs à 1,1 SMIC. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les salariés à temps partiel représentent près d'un tiers des effectifs de l'hébergement et de la restauration, secteur qui bénéficie d'une réduction forfaitaire de cotisations sur les avantages en nature. Par ailleurs, les professions médicales exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs font l'objet d'une réduction des taux de cotisations (annexe 1).

De même, les primes liées à l'intéressement ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, lorsqu'elles sont attribuées dans le cadre d'un accord collectif, sont exonérées de cotisations sociales, alors même que le taux du forfait social était faible en 2010 (4%). Un peu moins de la moitié de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé ont perçu une prime d'épargne salariale en 2010. La proportion de bénéficiaires croît avec l'échelle des rémunérations. Le surcroît de rémunération dû à l'intéressement, la participation et l'abondement à des plans d'épargne s'élève en moyenne à un peu moins de 7 % de la masse salariale des salariés qui en sont bénéficiaires.

Plus la part des éléments sur lesquels les taux de cotisations sont faibles est importante plus le taux de cotisations global à rémunération identique sera faible. Toutes choses égales par ailleurs²⁵, les taux de cotisations patronales sont plus faibles pour les salariés ayant effectué des heures supplémentaires ou reçu de l'épargne salariale.

II.5 Le taux de cotisations des ouvriers, des employés ou des salariés à temps partiel varie fortement selon leur position dans l'échelle des salaires de leur catégorie

Cette analyse des taux de cotisations par catégories de travailleurs pour un niveau de salaire donné, sans tenir compte de l'échelle des salaires propre à chacune des catégories, peut être complétée par celle des taux de cotisations en fonction de la position du salarié dans la distribution des rémunérations pratiquées au sein de la catégorie (1^{er} quartile, médiane, 3^e quartile) (tableau 4).

Alors que le taux de cotisations des cadres et celui des professions intermédiaires est relativement stable le long de l'échelle de leurs rémunérations, il augmente fortement pour les ouvriers et les employés pour atteindre 40 % environ au 3^e quartile des rémunérations, soit 10 et 13 points de plus qu'au niveau du 1^{er} quartile. Avec des salaires plus faibles, ces deux catégories de salariés sont en effet davantage concernées par les allègements généraux sur les bas salaires et la forte progressivité que ceux-ci induisent sur les taux de cotisations. Au total, le taux de cotisations patronales moyen des ouvriers ou des employés est inférieur d'environ 10 points à celui des cadres ou des professions intermédiaires : il est respectivement de 33 % et 32 % en moyenne pour les ouvriers et employés, contre 44 % et 42 % pour les cadres et professions intermédiaires.

Les employeurs de salariés à temps partiel bénéficient davantage des allègements Fillon dans la mesure où ces salariés sont très concentrés dans la population à bas salaires [8]. Ceci explique en partie le profil très progressif des taux de cotisations patronales des salariés à temps partiel le long de l'échelle de leur rémunération (18 % au niveau du 1^{er} quartile, contre respectivement 34 et 43 % au niveau de la médiane et du 3^e quartile). Au final, le taux de cotisations moyen des salariés à temps partiel est inférieur de 6 points à celui des salariés à temps complet (31 % contre 37 %). Dans la mesure où les femmes sont plus souvent employées à temps partiel [8] ou avec des faibles niveaux de rémunération, le taux de cotisations dont s'acquittent leurs employeurs a également un profil très progressif.

Enfin, dans le secteur industriel le taux de cotisations patronales varie moins sur l'échelle des rémunérations que dans la construction, le commerce et les services (36 % au niveau du 1^{er} quartile des rémunérations, contre 41 % au niveau de la médiane et 43 % au niveau du 3^e quartile). Ceci est en partie dû au fait que les salariés du secteur industriel ont des niveaux de rémunération relativement élevés et donc sont moins souvent éligibles aux allègements généraux sur les bas salaires²⁶ : le 1^{er} quartile des rémunérations y est ainsi plus élevé que dans le secteur du commerce ou dans les autres services (12,9 euros contre respectivement 11,1 et 11,4 euros). En moyenne sur l'ensemble des rémunérations, le taux de cotisations patronales est plus élevé dans l'industrie que dans les autres grands secteurs (37 % contre 35 % dans les transports et la construction et 34 % dans le commerce), à l'exception toutefois des autres services (37 %).

²⁵ Une analyse toutes choses égales par ailleurs a été effectuée pour estimer l'effet sur le taux de cotisations patronales de chacune des variables prises en compte en neutralisant l'effet des autres variables. Outre le fait d'avoir effectué des heures supplémentaires et d'avoir perçu de l'épargne salariale, les variables présentes dans le modèle sont le salaire horaire brut, le logarithme du salaire horaire brut, le niveau de diplôme, la taille d'entreprise, le type de contrat (CDI ou CDD), le sexe, la CS à une position, les grandes régions (ZEAT), le secteur (A21), l'ancienneté, le fait d'être ou non au forfait.

²⁶ Relativement aux autres secteurs, la surreprésentation des entreprises de 20 salariés ou plus dans l'industrie peut aussi expliquer l'importance des taux observés du fait de la majoration des cotisations liées à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue pour les entreprises de grande taille (tableau 1) : dans ce secteur, 93 % des salariés travaillent dans des entreprises de 20 salariés ou plus, contre 90 % pour l'ensemble des secteurs couverts par l'enquête Ecmoss.

Tableau 4 : taux de cotisations au niveau du 1^{er} quartile, de la médiane et du 3^e quartile des salaires

	Moyenne du taux de cotisations (en %)	Q1 de la rémunération horaire brute (en euros)	Taux de cotisations au voisinage de Q1 (en %)	Médiane de la rémunération horaire brute (en euros)	Taux de cotisations au voisinage de la médiane (en %)	Q3 de la rémunération horaire brute (en euros)	Taux de cotisations au voisinage de Q3 (en %)
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres	43	23,4	45	29,6	44	39,5	43
Professions Intermédiaires	41	14,7	41	17,8	46	22,1	44
Employés	33	10,7	28	12,3	37	14,8	41
Ouvriers	32	11,2	29	13,1	36	15,8	39
Secteurs							
Industrie	37	12,9	36	16,4	41	23,2	43
Construction	35	13,0	33	15,8	34	20,0	41
Commerce	34	11,1	29	13,2	34	17,7	40
Transports	35	12,9	35	16,4	35	21,4	36
Autres services	37	11,4	33	14,9	43	21,9	46
Durée							
Temps complet	37	12,5	34	15,7	41	22,2	43
Temps partiel	31	10,4	18	12,2	34	17,3	43
Sexe							
Hommes	37	12,7	34	16,2	41	23,5	42
Femmes	35	11,1	28	13,7	38	18,7	47
Ensemble	36	11,9	34	15,1	43	21,4	43

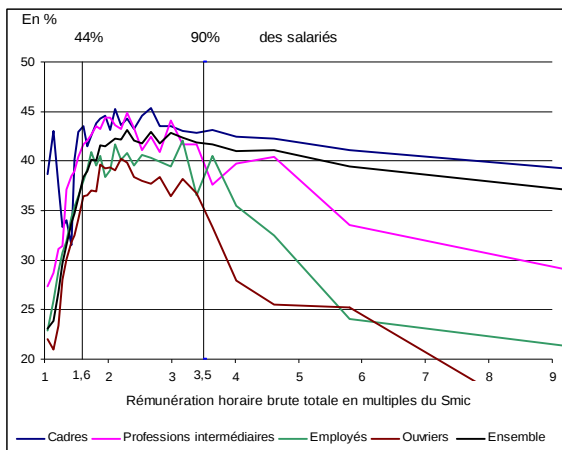
Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires) ; France métropolitaine.

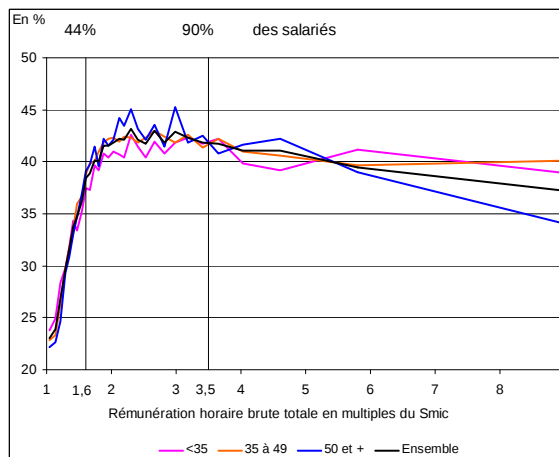
Lecture : pour les cadres, le taux de cotisations moyen est de 43 % et le taux de cotisations médian est de 44 %. Au voisinage du 1^{er} quartile de leur rémunération (23,4 euros), le taux de cotisations moyen est de 45 %.

Les taux de cotisations présentés dans le tableau correspondent à la médiane sur 99 individus (49 supérieurs, 49 inférieurs et l'individu Q1, médian ou Q3) autour du premier quartile, de la médiane ou du troisième quartile de salaire.

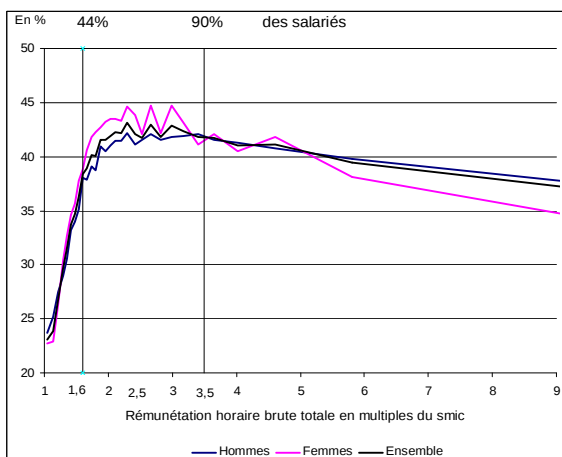
Graphique 2a : taux de cotisations patronales obligatoires selon la catégorie socioprofessionnelle



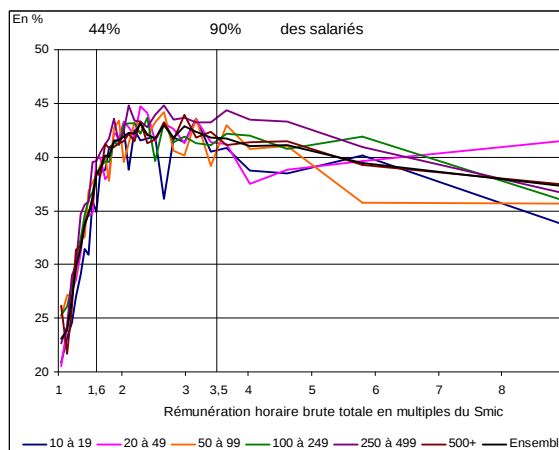
Graphique 2b : taux de cotisations patronales obligatoires selon l'âge



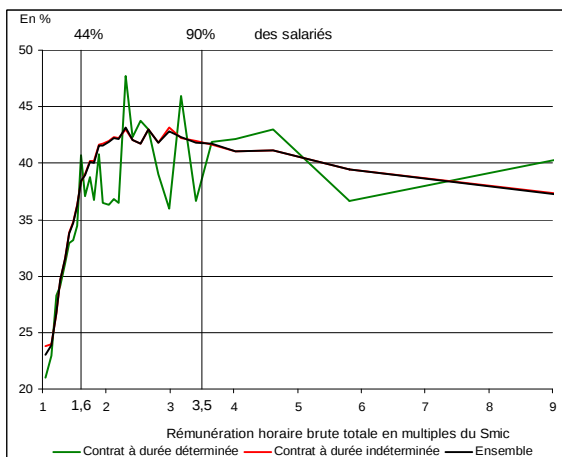
Graphique 2c : taux de cotisations patronales obligatoires selon le sexe



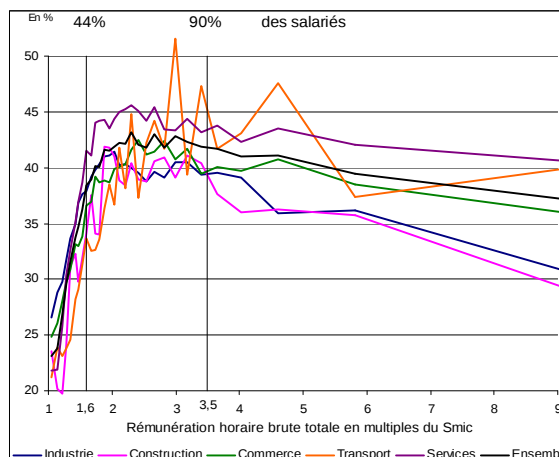
Graphique 2d : taux de cotisations patronales obligatoires selon la taille de l'entreprise



Graphique 2e : taux de cotisations patronales obligatoires selon le type de contrat



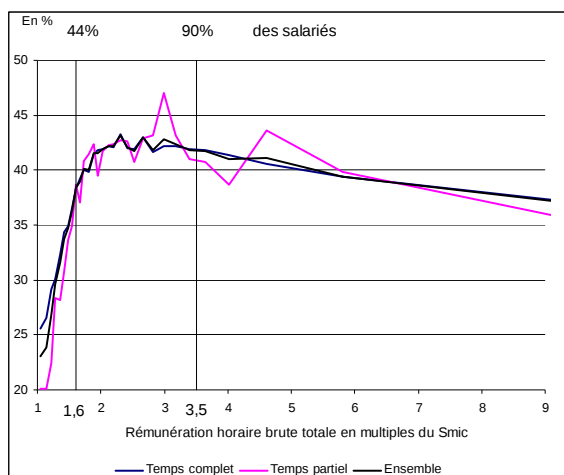
Graphique 2f : taux de cotisations patronales obligatoires selon le secteur d'activité de l'entreprise



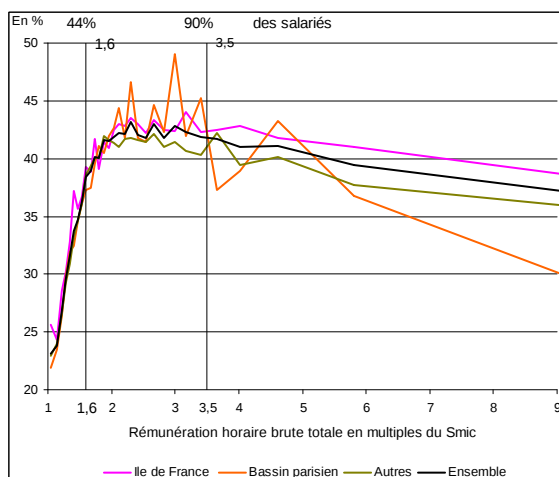
Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires) ; France métropolitaine.

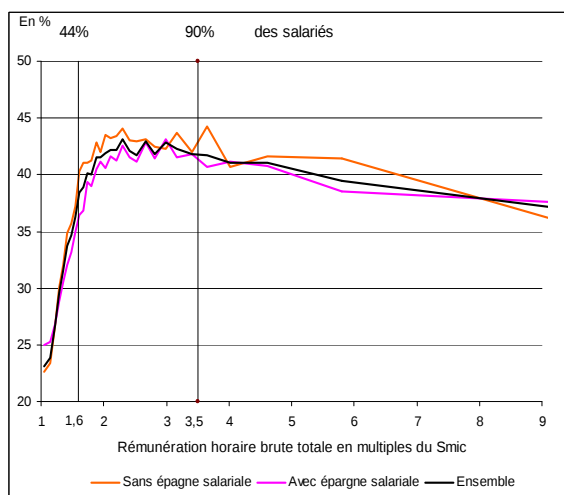
Graphique 2g : taux de cotisations patronales obligatoires selon le temps de travail



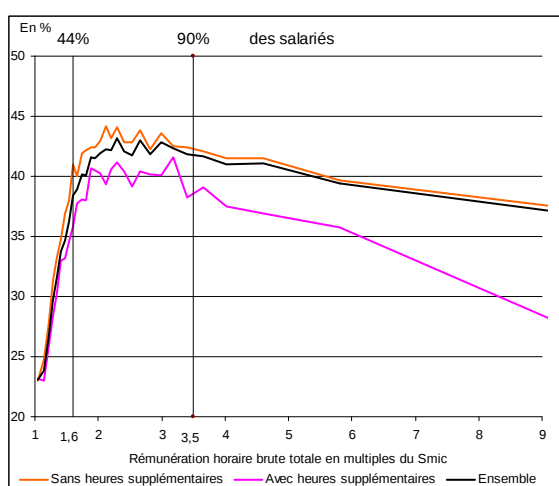
Graphique 2h : taux de cotisations patronales obligatoires selon la localisation de l'établissement



Graphique 2k : taux de cotisations patronales obligatoires selon la perception ou non de primes d'épargne salariale



Graphique 2j : taux de cotisations patronales obligatoires selon la réalisation ou non d'heures supplémentaires



Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires) ; France métropolitaine.

III - Une simulation des taux de cotisations obligatoires et de certains dispositifs dérogatoires

Le montant des cotisations sociales déclaré par les employeurs dans l'enquête Ecmoss correspond à celui effectivement payé pour chaque salarié : il est donc net des allègements de cotisations sociales (allègements Fillon sur les bas salaires, réductions de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires...) et des exemptions d'assiette dont ils peuvent éventuellement bénéficier.

Afin de disposer d'une situation de référence pour mesurer l'impact des dispositifs dérogatoires sur la distribution des taux de cotisations selon le salaire, les principales composantes du taux de cotisations patronales sont simulées pour chaque salarié : d'une part, les taux de cotisations patronales théoriques avant toute exonération ou exemption d'assiette (tableau 1) ; d'autre part, les taux de cotisations patronales tenant compte de certaines exonérations et exemptions d'assiette : allègements généraux sur les bas salaires et déduction forfaitaire pour heures supplémentaires exemption d'assiette relative à l'intéressement, la participation et l'abondement de l'employeur au PEE, Perco, PEI ou PEG. Pour ces trois derniers éléments, les montants relatifs au forfait social (au taux de 4%) sont ensuite simulés, ce qui permet d'en déduire un taux de cotisations net des exonérations, exemptions d'assiette et du forfait social.

III.1 Application du barème légal des taux de cotisations patronaux : une dégressivité liée au plafond de la sécurité sociale, particulièrement forte pour les très hautes rémunérations

Dans un premier temps, le barème « standard » des taux de cotisations patronales hors exonérations et exemptions d'assiette est appliqué pour chaque salarié, selon trois situations de référence, de la plus simple, caractérisée par un taux unique applicable à tous les salariés, à la plus complète, prenant en compte le plafond de la sécurité sociale et les taux majorés qui peuvent s'appliquer aux cadres et aux entreprises de plus de 20 salariés (graphique 3). En pratique, les taux correspondant à chaque situation de référence sont établis pour chaque individu de l'enquête Ecmoss, selon une technique de « micro-simulation » (encadré 4). Cette méthode permet d'isoler l'effet de chaque « composante » des taux légaux.

Référence 0 : Le taux de cotisations patronales est le même pour l'ensemble des salariés, et s'applique à l'ensemble de la rémunération brute. Il correspond à celui appliqué (hors dispositifs dérogatoires en termes de prélèvements sociaux) à un salarié non cadre dont le salaire brut est inférieur au plafond de la sécurité sociale (2 885 euros en 2010), et travaillant dans une entreprise de 10 à 19 salariés. En 2010, ce taux s'élevait à 40,33 %²⁷. A ce taux unique, s'ajoutent toutefois des composantes variables qui correspondent au taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP), au versement transport (VT)²⁸, ainsi qu'au taux de 1 % pour le financement CIF, appliqué au seul personnel en contrat à durée déterminée (CDD). Ces composantes constituent la seule source de variabilité dans ce scénario.

Référence 1 : Comme pour la référence 0, les taux appliqués à la rémunération brute sont ceux d'un salarié non cadre dans une entreprise de 10 à 19 salariés, mais le plafond de la sécurité sociale est pris en compte : certaines cotisations ne sont appliquées que pour la partie du salaire inférieure à un certain montant (cotisation vieillesse sur la partie du salaire inférieure à un plafond, cotisation d'assurance chômage sur la partie du salaire inférieure à quatre plafonds, FNAL sur la partie du salaire inférieure à un plafond...), ou dépendent de la tranche de salaire exprimée en plafonds de la sécurité sociale. Comme précédemment, les taux AT/MP, VT et de financement CIF sont appliqués.

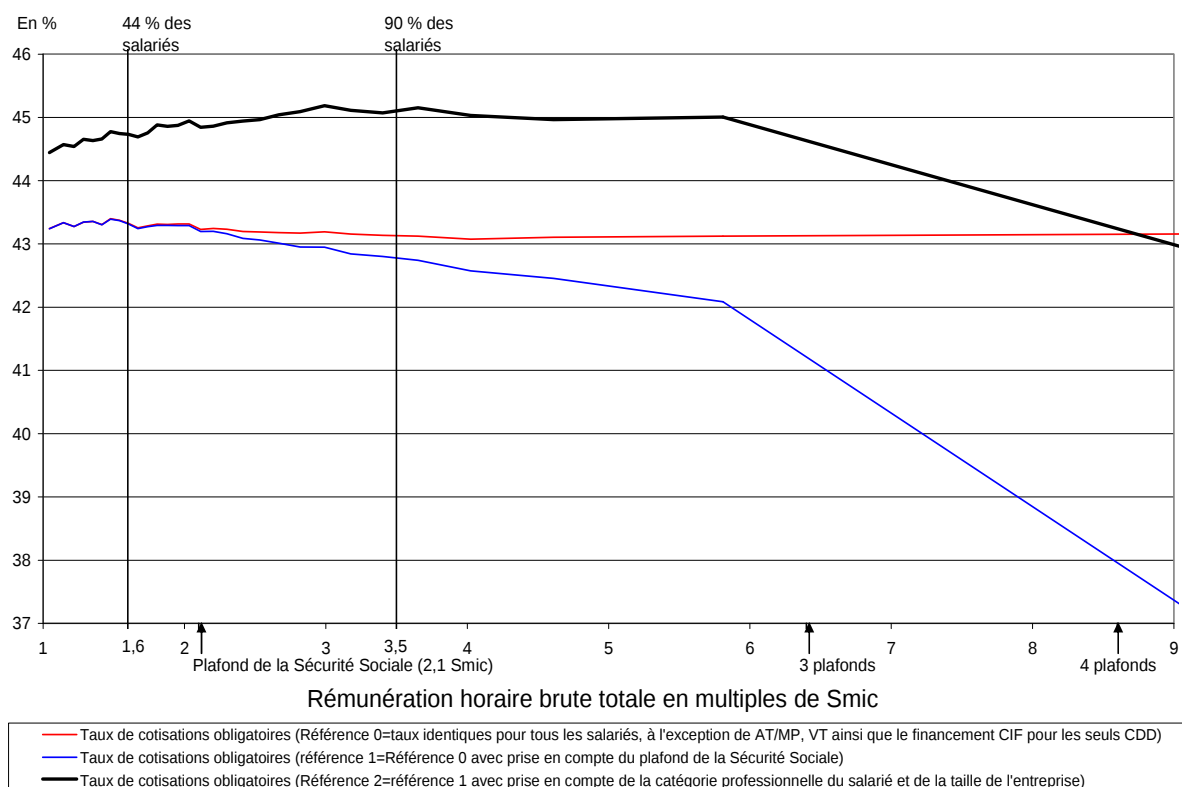
Référence 2 : Cette situation correspond à la stricte application des taux légaux de cotisations en vigueur en 2010, en l'absence de tout dispositif dérogatoire en matière de prélèvements sociaux. Les

²⁷ Ce taux comprend le taux d'assurance maladie (12,8 %), le taux d'assurance vieillesse sur la totalité du salaire (1,6 %) le taux d'assurance vieillesse sous plafond (8,3 %), le taux « Famille » (5,4 %), la CSA (0,3 %), le taux retraite complémentaire sous plafond (4,5 %), l'AGFF sous plafond (1,2), les taux assurance chômage (4 %) et AGS (0,4 %), la taxe d'apprentissage (0,5 %) et la contribution additionnelle (0,18%), et la taxe de formation professionnelle (1,05%).

²⁸ En pratique, le taux AT/MP est propre à chaque établissement et dépend de sa taille et de ses résultats en matière de sécurité. Le taux de versement transport dépend en particulier du lieu de travail des salariés. Faute de disposer des taux AT/MP et VT pour chaque établissement de la base Ecmoss, des taux identiques ont été appliqués à chaque établissement d'un secteur d'activité donné. Ces taux ont été estimés à partir des données Acoess sur les montants sectoriels de cotisations AT/MP et VT.

taux de cotisations différent donc selon le niveau de rémunération du salarié, selon son statut (cadre/non cadre, pour les cotisations de retraite complémentaire et le financement de l'Apec), et selon la taille de son entreprise (pour la participation de l'employeur à la construction, la cotisation FNAL supplémentaire, la participation à la formation professionnelle). Les taux spécifiques au secteur de la construction (prévoyance obligatoire et cotisation OPBTP) sont également pris en compte.

Graphique 3 : Taux de cotisations issus de l'application des barèmes légaux de cotisations (hors exonérations et exemptions d'assiette), selon trois situations de référence



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010

Comparativement à la référence 0, l'application du plafond de la sécurité sociale (références 1 et 2) induit une forte dégressivité du taux de prélèvement, en particulier pour les rémunérations supérieures à 6 Smic. La dégressivité du taux de cotisations est un peu atténuée dans le cas de la référence 2 : dans ce cas, des taux de cotisations plus élevés s'appliquent aux cadres et aux salariés des entreprises de plus de 20 salariés, dont les salaires sont en moyenne plus élevés²⁹.

Par ailleurs, pour les rémunérations inférieures au plafond de la sécurité sociale (2,14 Smic en 2010), l'application de taux spécifiques aux cadres et entreprises de 20 salariés et plus (référence 2) a pour effet d'augmenter le taux moyen de plus d'un point (entre 1,2 et 1,7 point selon la tranche de rémunération considérée). La référence 2, qui correspond à l'application des taux légaux en 2010, hors exonérations et exemptions, est celle retenue dans la suite du document.

²⁹ Respectivement 11 % des cadres et 67 % des salariés dont l'effectif de l'entreprise est supérieur ou égal à 20 ont un salaire brut horaire sous le plafond de la sécurité sociale, contre 82 % des salariés non cadres et 80 % des salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Encadré 4 : Une microsimulation des taux de cotisations du barème standard et de certains dispositifs dérogatoires à partir de l'enquête Ecmoss

Trois taux de cotisations patronales de référence (« 0 », « 1 » et « 2 ») ont été déterminés pour chaque salarié présent dans l'enquête, selon ses caractéristiques.

Dans la situation de référence « 0 », seuls les prélèvements d'accidents du travail et de maladie professionnelle (AT/MP), de versement transport (VT) ou de financement CIF diffèrent selon les salariés, le taux de cotisations patronales calculé pour cette situation de référence varie donc très peu selon les individus.

En revanche, avec l'introduction du plafond de sécurité sociale dans la situation de référence « 1 », un salarié dont la rémunération est élevée a un taux de cotisation différent de celui d'un salarié dont la rémunération est faible, même si leurs autres caractéristiques sont identiques.

Enfin, les taux de cotisations correspondant à la référence « 2 » diffèrent entre les salariés en fonction des caractéristiques prises en compte dans l'application complète du barème : en particulier selon leur catégorie professionnelle (cadre/non cadre) ou la taille de leur entreprise.

Par ailleurs, indépendamment de ces situations de référence, le montant correspondant à l'application de trois dispositifs dérogatoires au barème standard a été simulé pour chaque individu : allègements généraux sur les bas salaires ; déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires ; exemption de l'épargne salariale de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (complétée ou non par l'application du forfait social (4 % en 2010) sur l'épargne salariale).

En revanche, l'exclusion des indemnités de mise à la retraite et de licenciement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale n'a pas été simulée. Cette exemption est en effet conditionnée par le contexte de la séparation (dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou non), information non disponible dans l'enquête Ecmoss. D'après l'enquête Ecmoss 2010, 2,2 % des salariés ont perçu des indemnités de retraite (0,5%) ou de licenciement (1,7%) au cours de l'année. Le montant moyen de ces éléments de salaire était respectivement de 12 100 et 13 300 euros.

Les montants globaux reconstitués (i.e. la somme des montants obtenus pour chaque salarié de l'enquête Ecmoss) de ces différents dispositifs, ainsi que celui correspondant à l'application du taux de cotisation de référence n°« 2 » sont donnés dans le tableau A de l'annexe 4.

III.2 Allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, déduction patronale TEPA et exemption d'assiette liée à l'épargne salariale

Un montant d'allègements généraux sur les bas salaires est simulé en appliquant à la rémunération brute (hors indemnités de licenciement et de mise à la retraite et hors épargne salariale) le coefficient applicable selon la taille de l'entreprise (formules présentées dans l'encadré 1).

Toutefois, faute d'information disponible sur la répartition des primes et des heures supplémentaires au cours de l'année, les allègements généraux sur les bas salaires ont été calculés sur une base annuelle et non mensuelle comme prévu par la réglementation³⁰. De plus, dans la mesure où les données Ecmoss ne permettent pas de déterminer si le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalence, la majoration salariale liée à ce dispositif n'a pas été déduite de la rémunération pour le calcul du coefficient Fillon³¹. Un taux d'allègement Fillon est ensuite calculé en rapportant le montant de l'allègement à la rémunération brute totale.

Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires est simulé au taux de 0,50 euro par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au taux de 1,50 euros pour les autres entreprises. Pour les salariés au forfait jour, il a été considéré qu'ils effectuaient 7 heures supplémentaires par jour supplémentaire déclaré (c'est-à-dire au-delà de

³⁰ Une exception a cependant été faite pour les primes autres que les primes de contraintes de postes, d'ancienneté et de performance, essentiellement composé des primes de vacances ou de 13e mois : il a été supposé que leur montant correspondant est versé au cours de 2 mois spécifique dans l'année (par exemple juin et décembre).

³¹ A partir du 1er janvier 2010, les majorations d'heures d'équivalence sont exclues dans la limite de 25 % de la rémunération mensuelle servant à déterminer le montant des allègements Fillon.

218 jours, durée habituelle du forfait). A l'instar de ce qui est fait dans le cas de l'allègement Fillon, un taux d'allègement TEPA est calculé en rapportant le montant de la déduction patronale forfaitaire au salaire brut.

Enfin, un montant d'exemption d'assiette liée à l'épargne salariale (intéressement, participation, et abondement) est simulé par différence entre le montant des cotisations patronales simulé à partir d'un salaire brut dont l'assiette comprend l'ensemble des rémunérations (y.c. l'épargne salariale) et le montant des cotisations sociales simulé à partir d'un salaire brut dont l'assiette exclut la partie de l'épargne salariale non soumise à cotisation³². Un taux d'exemption lié à l'épargne salariale est calculé en rapportant le montant des exemptions au salaire brut. Un montant de forfait social, qui vient à l'inverse accroître le taux de cotisation, est ensuite simulé en appliquant à l'épargne salariale le taux de 4 %. Le rapport de ce montant au salaire brut est ici défini comme le taux de forfait social.

Pour chaque niveau de rémunération, les montants moyens des différentes exonérations ou exemptions d'assiette simulées sont indiqués en proportion de la rémunération brute totale en annexe 2 (graphiques A, B et C). Par ailleurs, une comparaison des montants globaux obtenus à partir des simulations avec ceux diffusés par l'Acos (en particulier pour les allègements généraux et la déduction patronale forfaitaire) à partir des informations communiquées par les entreprises est présentée en annexe 3.

Les allègements généraux sur les bas salaires induisent une forte progressivité des taux de cotisations pour des niveaux de salaire brut inférieurs à 1,9 Smic (17 euros environ) (courbes C1 et C2 du graphique 4). Ce niveau supérieur au seuil à partir duquel l'allègement Fillon cesse théoriquement de s'appliquer (1,6 Smic) s'explique par le fait que le salaire brut considéré ici englobe des éléments de rémunération qui ne sont pas pris en compte pour le calcul du montant des allègements : un salarié peut présenter une rémunération supérieure à 1,6 Smic au sens du calcul des allègements généraux, mais être en réalité payé à un niveau inférieur à ce seuil, une fois exclues les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite et l'épargne salariale.

L'impact de la seule déduction de cotisations patronales pour les heures supplémentaires apparaît très faible quel que soit le niveau de salaire considéré (comparaison des courbes C2 et C3, graphique 4). En effet, d'après les simulations effectuées, le montant de la déduction patronale a représenté au maximum 0,3 % de la rémunération brute horaire en 2010. De plus, il semble que cette proportion diminue très fortement pour les rémunérations brutes au-delà de 1,5 Smic (graphique B, annexe 3) : supérieur à 0,13 % pour les rémunérations totales inférieures à 1,5 Smic, le taux de déduction patronale est inférieur à 0,08 % lorsque le salaire horaire brut est supérieur à 2 Smic, et inférieur à 0,02 % dans le cas des rémunérations horaires brutes supérieures à 3,5 Smic. Ceci reflète probablement le fait que les cadres font moins d'heures supplémentaires que les autres salariés : d'après l'enquête Ecmoss, seuls 11 % des cadres ont effectué des heures supplémentaires ou complémentaires en 2010, contre 41 % pour l'ensemble des salariés [7]. En effet, le recours à ce mode de rémunération est très faible pour les cadres, plus souvent soumis à une organisation du temps de travail sur l'année ou au forfait en jours.

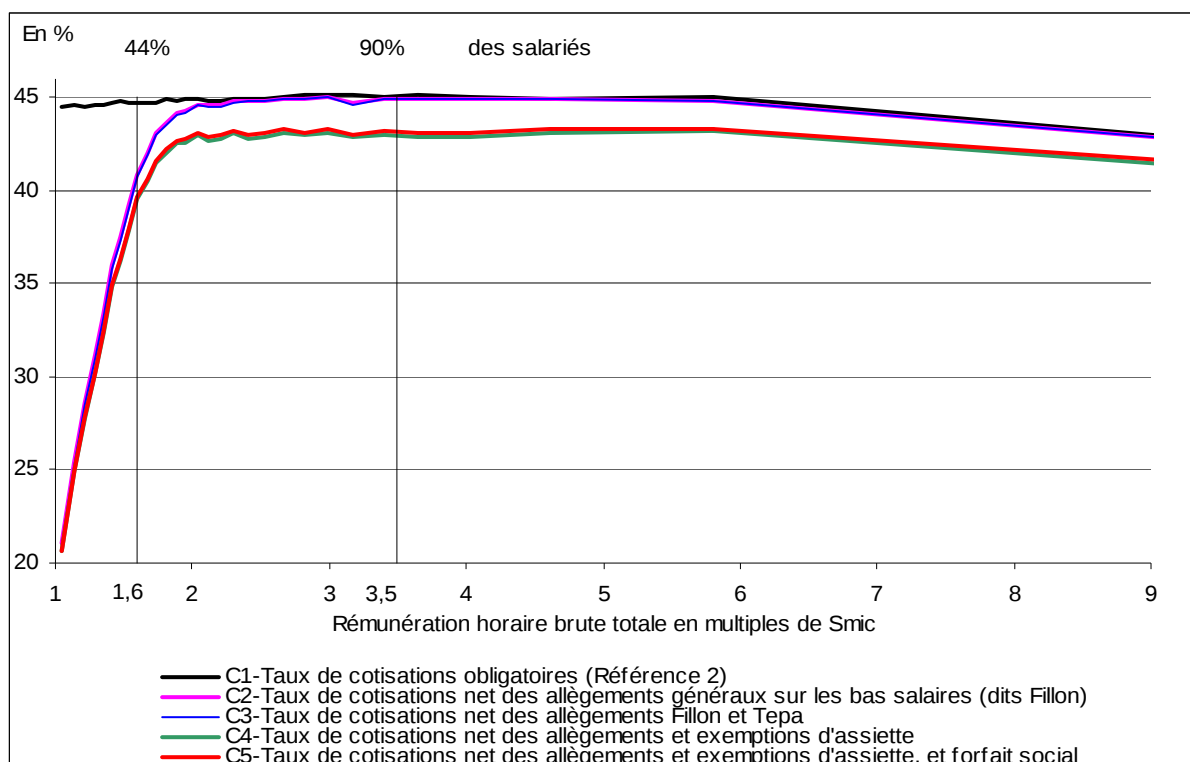
Les exemptions d'assiette liées à l'épargne salariale ont pour effet de diminuer significativement le taux de cotisations des employeurs sur la rémunération brute totale, surtout pour les salariés qui ont les rémunérations les plus élevées. Jusqu'à 2 Smic, l'écart entre le taux de cotisations net des allègements Fillon et de la déduction patronale TEPA (courbe C3, graphique 4) et celui qui intègre également les exemptions d'assiette liées à l'épargne salariale (courbe C4) augmente progressivement avec le niveau de rémunération : il est en moyenne de 0,3 point de pourcentage pour un salaire proche du Smic contre 1 point autour de 1,4 Smic et 1,8 point pour les rémunérations brutes totales proches de 2 Smic. Au-delà de ce seuil, l'écart reste relativement stable (compris entre 1,7 et 2 points).

Quel que soit le niveau de salaire horaire brut, le forfait social qui s'appliquait à l'épargne salariale en 2010 semble n'avoir pas compensé l'exclusion de ces éléments de rémunération de l'assiette de cotisation : l'écart entre le taux de cotisations hors forfait social (courbe C4, graphique 4) et le taux qui

³² I.e. la partie de l'intéressement inférieure à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale, la partie de la participation inférieure à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale, et l'abondement dans sa totalité. Pour ce dernier élément, il faut cependant faire l'hypothèse que l'abondement employeur est dans les bornes des montants des versements autorisés par la loi au titre du PEE ou Perco, ce qui semble vérifié : dans 99 % des cas, le montant de l'abondement renseigné dans Ecmoss est inférieur à 5 308 €, soit un montant inférieur au montant maximal autorisé dans le cadre du Perco (16 % du plafond=5 489 €) - pour le PEE le montant maximum est moitié moindre : 2 744 €.

prend également en compte l'épargne salariale (courbe C5) est au plus de l'ordre de 0,2 point de pourcentage, selon le niveau de rémunération considéré³³.

Graphique 4 : Taux de cotisations simulés après prise en compte des principales exonérations ou exemptions d'assiette



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010

III.3 Les dispositifs dérogatoires autres que les allègements généraux sur les bas salaires et les exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale ont un faible impact sur le taux de cotisations patronales pour la plupart des salariés

Le taux de cotisations simulé net des allègements généraux, de la déduction forfaitaire TEPA, des exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale et augmenté du forfait social, dit « taux net simulé » par la suite (courbe C5, graphique 4), est comparé au taux effectif observé directement avec l'enquête Ecmoss. En dehors de potentielles erreurs de mesures liées à l'enquête, l'écart entre ces deux taux représente par construction l'effet global des dispositifs dérogatoires à l'application du barème standard de cotisations patronales qui n'ont pas été simulés ici (principalement les exemptions d'assiette sur les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ou les exonérations ciblées sur certaines catégories de salariés : ZFU/ZFC, bassin d'emploi à revitaliser, contrats aidés du secteur marchand, avantages en nature dans les hôtels, cafés et restaurants, JEI ou JEU, exonérations relatives aux sportifs professionnels...).

Si le taux de cotisations observé est inférieur au taux net simulé pour les salariés qui perçoivent une rémunération brute totale supérieure à 3,5 Smic (graphique 5), les deux taux sont très proches pour les salariés qui ont un niveau de rémunération inférieur³⁴. Pour plus de 90 % des salariés des

³³ L'écart est légèrement plus important pour les salariés qui ont une rémunération globale élevée : de 0,2 point en moyenne à partir de 1,9 Smic, alors qu'il est quasiment nul pour les rémunérations proches du Smic : l'épargne salariale n'est pas incluse dans l'assiette du salaire minimum, son poids dans la rémunération des salariés dont la rémunération brute totale est proche du Smic est donc faible.

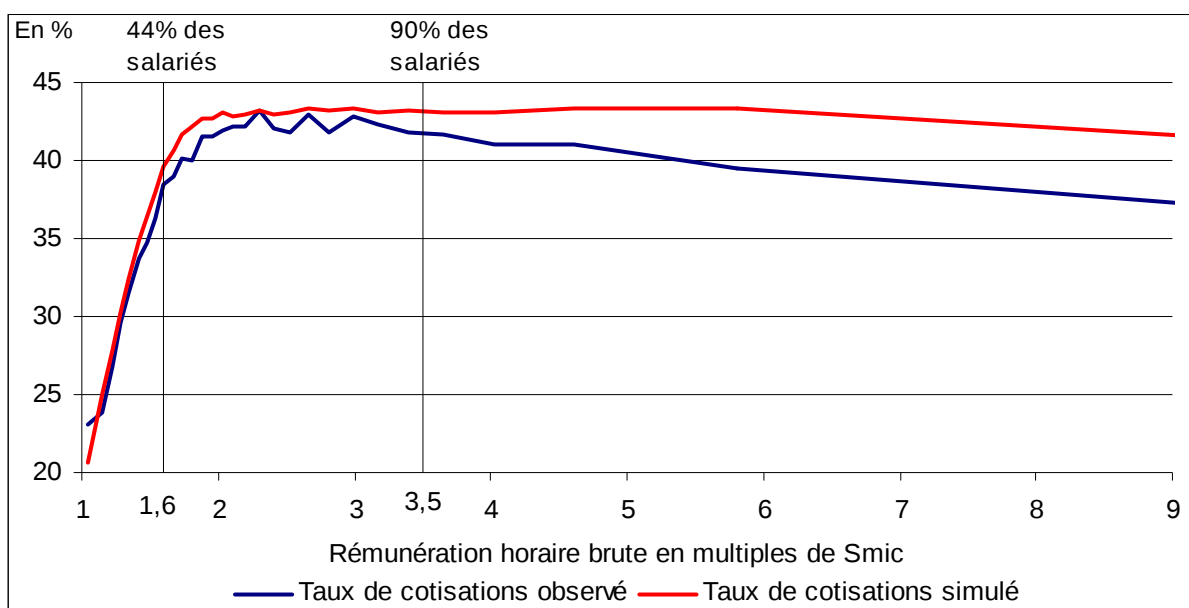
³⁴ Pour les salariés qui ont des rémunérations proches du Smic (i.e. inférieures à 1,1 Smic, soit 6 % des salariés), le taux moyen de cotisations patronales observé dans l'enquête apparaît toutefois supérieur au taux net simulé (graphique 5). Outre les cas de non recours au dispositif d'allègements généraux sur les bas salaires, il est probable que ceci soit dû à certaines erreurs de Document d'études – Dares 2014 – Allègements et autres dispositions dérogatoires portant sur les cotisations sociales patronales - 25 -

entreprises de 10 salariés ou plus, les dispositifs dérogatoires en matière de prélèvements sociaux autres que les allègements Fillon et TEPA et les exemptions d'assiette sur l'épargne salariale ont donc peu d'impact sur les taux de cotisations dont s'acquittent les employeurs.

La relative faiblesse des taux de cotisations observés pour les niveaux de rémunération totale brute élevés s'explique en partie par les indemnités de licenciement ou de mise à la retraite qu'ont pu percevoir certains salariés au cours de l'année 2010 : dans les faits, seule une partie du montant de ces indemnités a été soumise à cotisation, contre la totalité dans les simulations qui ont été effectuées. Cet effet apparaît particulièrement marqué pour les ouvriers et employés au-delà de 3,5 Smic³⁵.

L'écart entre le taux de cotisations observé et le taux de cotisations net simulé apparaît très variable selon le secteur d'activité (annexe 5, graphique F). En particulier, les secteurs de la construction et des transports se caractérisent par des taux observés relativement faibles : en moyenne, tous niveaux de salaires confondus, l'écart du taux observé au taux simulé est respectivement de -7,3 et -4,8 points dans chacun de ces deux secteurs, contre 1,1 pour l'ensemble des salariés. Ceci tend à montrer qu'en matière de charges patronales, les salariés de ces secteurs sont davantage concernés par des dispositifs dérogatoires spécifiques qui ne sont pas pris en compte dans les simulations effectuées ici. Dans le secteur des transports, il est possible que la faiblesse relative des taux de cotisations pour les niveaux de rémunération brute totale inférieure à 2 Smic s'explique en partie par l'exclusion de la rémunération mensuelle servant à déterminer le montant d'allègements généraux sur les bas salaires des majorations d'heures d'équivalence³⁶. Ces différences intersectorielles sont confirmées par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » (graphique G, annexe 6). Ceci confirme le fait que nombre de dispositifs dérogatoires autres que les allègements généraux sur les bas salaires et les exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale ciblent avant tout certains métiers ou professions, au-delà d'autres critères.

Graphique 5 : Taux de cotisations patronales effectif observé et taux de cotisations net simulé*



*taux de cotisations patronales simulé net des allègements généraux, de la déduction forfaitaire TEPA, des exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale et augmenté du forfait social.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010

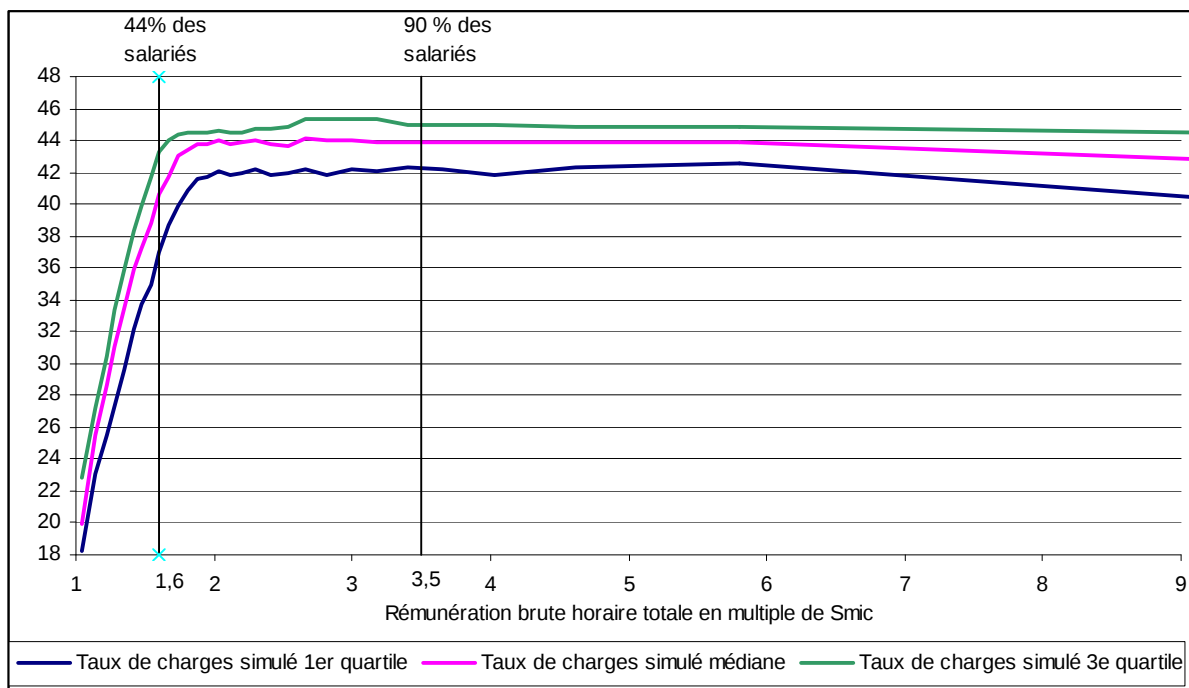
surdéclaration des heures travaillées pour des personnes qui perçoivent une rémunération non éligible aux allègements de cotisations sur les bas salaires : pour ces individus, la rémunération horaire et le taux de charges simulé seraient faibles, alors que le montant de cotisations renseigné dans l'enquête est relativement élevé.

³⁵ L'écart moyen entre les taux de cotisations patronales observés et simulés est de 2,8 points pour l'ensemble des salariés dont la rémunération brute totale est supérieure à 3,5 Smic contre 1,2 point pour les individus dont la rémunération est supérieure à 3,5 Smic sans percevoir d'indemnité de licenciement ou de mise à la retraite.

³⁶ A partir du 1er janvier 2010, les majorations d'heures d'équivalence sont exclues dans la limite de 25 % de la rémunération de référence utilisée dans la formule de calcul de l'allègement, ce qui a pour effet d'augmenter le montant d'allègement (cf. encadré 1). Faute de pouvoir identifier le nombre d'heures d'équivalence dans l'enquête Ecmoss, les montants de réduction Fillon induits par l'exclusion de leur majoration n'ont pas été simulés.

Si les micro-simulations effectuées permettent de reconstituer fidèlement le taux de cotisation moyen pour la plupart des niveaux de rémunération totale, les informations sur lesquelles elles reposent expliquent assez peu la variabilité des taux observés entre individus : les taux de cotisations simulés apparaissent en effet peu dispersés (graphique 6) comparativement aux taux observés (graphique 1).

Graphique 6 : 1^{er} quartile, médiane, et 3^e quartile des taux de cotisations sociales simulés en fonction de la rémunération horaire brute totale



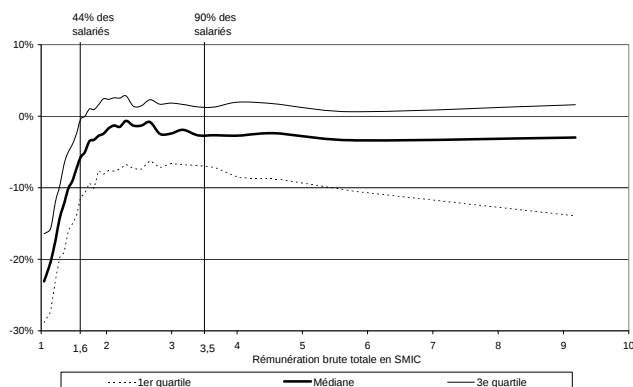
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010

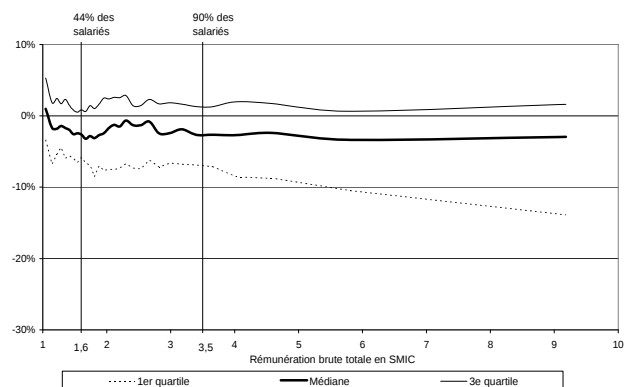
Les dispositifs dérogatoires au barème standard des cotisations sociales qui sont simulés contribuent peu à expliquer la distribution des taux de cotisations patronales observés pour un niveau de rémunération brute donné (graphique 7), à l'exception toutefois des allègements généraux sur les bas salaires et des exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale. D'une part, si la différence des 1^{er}, 2^e et 3^e quartiles des taux observés à ceux des taux simulés hors dispositifs dérogatoires est respectivement de -29 points, de -23 points et de -16 points pour les individus dont la rémunération brute horaire totale est proche du Smic, ces valeurs se resserrent autour de 0 une fois pris en compte les allègements généraux sur les bas salaires (respectivement -4, +1 et +5 points, graphique 7 A. et B.). D'autre part, la prise en compte des exemptions d'assiette liées à l'épargne salariale contribue légèrement à expliquer la dispersion des taux de cotisations observés et celui des taux simulés se réduit de 1 à 3 points après prise en compte des exemptions d'assiette relatives à l'épargne salariale dans les simulations. Au niveau de la médiane, cette réduction est de l'ordre d'1 point pour les individus dont la rémunération brute totale est supérieure à 1,5 Smic (graphique 7 C. et D.).

Graphique 7 : écart entre le 1^{er} quartile (resp. médiane, 3^e quartile) du taux de cotisations observé et le 1^{er} quartile (resp. médiane, 3^e quartile) du taux de cotisation simulé, selon la prise en compte des principales exonérations ou exemptions d'assiette dans les simulations

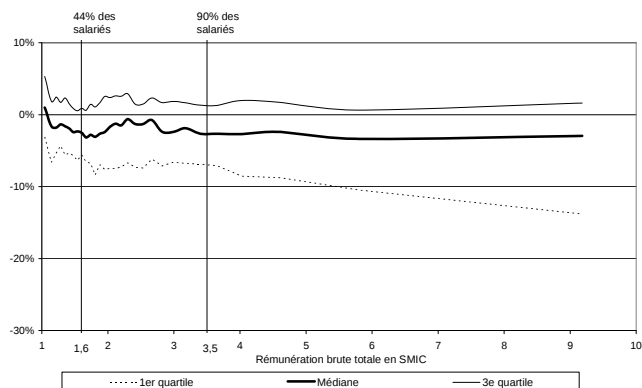
A. cotisations obligatoires (référence 2)



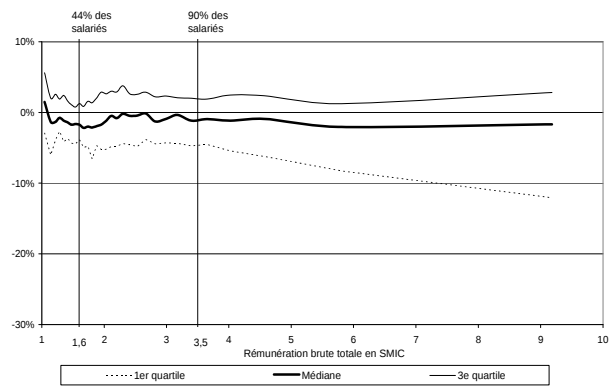
B. cotisations obligatoires nettes des allègements généraux sur les bas salaires (dits « Fillon »)



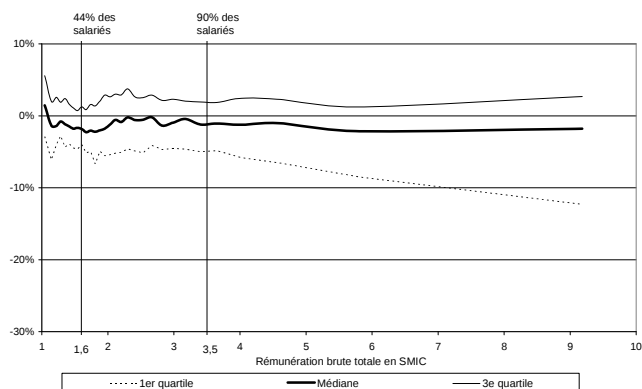
C. cotisations obligatoires nettes des allègements Fillon et Tepa



D. cotisations obligatoires nettes des allègements et exemptions d'assiette



E. cotisations obligatoires nettes des allègements et exemptions d'assiette, et forfait social



Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires) ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010

Conclusion

Sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, trois dispositifs principaux permettent de diminuer le poids des cotisations patronales obligatoires :

- (i) Avec un impact dégressif jusqu'à un niveau de rémunération horaire brute totale inférieure à environ 2 Smic, les allègements généraux sur les bas salaires diminuent fortement le taux de cotisations patronales pour les salariés dans le bas de la distribution des rémunérations ;
- (ii) l'exemption de l'épargne salariale de l'assiette des cotisations a un effet sur le taux de cotisations qui progresse selon le niveau de rémunération totale jusqu'à près de 2 Smic, et qui reste stable au-delà de ce seuil ;
- (iii) la différenciation des taux de cotisations patronales obligatoires selon la tranche de salaire qui découle de l'application du plafond de la sécurité sociale a un impact à la baisse sur le taux de cotisations patronales pour les niveaux de rémunération brute totale supérieurs à 6 Smic, soit près de trois plafonds de sécurité sociale. En revanche, la déduction forfaitaire sur les cotisations patronales relatives aux heures supplémentaires ne diminue que très peu le coût du travail pour l'employeur. De même, au-delà de ces principaux dispositifs, les autres mesures dérogatoires en matière de prélèvements sociaux ont en moyenne peu d'impact sur les taux de cotisations patronales pour les salariés dont les rémunérations totales sont inférieures à 3,5 Smic, soit 90 % des salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole. Toutefois, des différences existent entre secteurs d'activité ou catégories socioprofessionnelles.

Au final, le taux moyen de cotisations patronales portant sur la rémunération brute totale varie selon le niveau de celle-ci : très progressif dans le bas de la distribution des rémunérations, il est stable autour de 42 % entre 2,3 et 3,5 Smic, et est ensuite légèrement dégressif au-delà de ce seuil. A rémunération donnée, des disparités de taux de cotisations patronales existent toutefois également du fait de l'application du barème des cotisations sociales et des dispositifs dérogatoires.

Bibliographie

- [1] Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires « Entreprises et « niches » fiscales et sociales », Annexe 1 : recensement des dispositifs dérogatoires applicables aux entreprises en matière de prélèvements sociaux, octobre 2010.
- [2] Projet de loi de financement de la sécurité sociale de 2011, annexe V : « Présentation des mesures d'exonérations de cotisations et contributions de leur compensation »
- [3] B. Ourliac, C. Nouveau (2012) : "Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009", document d'études, n°169, Dares.
- [4] L. Rouxelin (2011) « En 2010, les exonérations se stabilisent », Acosstat, n°138, Acoss.
- [5] J.L. Dayan, A. Naboulet et C. Gilles (2012) "Salaires et politiques salariales. Quelles perspectives ?" Note d'analyse 283, CGSP.
- [6] D. Demailly, D. Marlat et L. Rioux (2012) « Les déterminants du coût du travail », Insee première, n° 1393, février.
- [7] D. Demailly (2012) « La structure des rémunérations en 2010 : les primes représentent 12,9 % de la rémunération dans le secteur concurrentiel », Dares Analyses, n° 63, septembre.
- [8] D. Demailly (2012) « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », Dares Analyses, n° 68, octobre.
- [9] Mosru Nasr M., Sevin E (2011) : « Amélioration de l'emploi dans le secteur privé en 2010 », Acosstat, n°128, juin.
- [10] V. Cottet, S. Quantin et V. Regnier (2012) : « Coût du travail et allègements de charges : une estimation au niveau établissement de 1996 à 2008 », document d'études, G 2012 / 12, Insee.

Annexe 1 : Recensement des dispositifs dérogatoires applicables aux entreprises en matière de prélèvements sociaux

Source : Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires « Entreprises et « niches » fiscales et sociales. Des dispositifs dérogatoires nombreux », octobre 2010.

Les tableaux suivants recensent les dispositifs dérogatoires applicables aux entreprises en matière de prélèvements sociaux, qui correspondent au champ d'analyse du rapport.

Tableau 1 : Dispositifs concernant les rémunérations des salariés

N°		Prélèvements concernés	Type	Paramètres, limites
1	Allègement général sur les bas salaires	Parts patronales (PP) sur les cotisations de sécurité sociale hors AMP (SS)	Allègement dégressif	Dégressif entre 1 et 1,6 SMIC 26 points au niveau du SMIC (28,1 pour les entreprises de - 20 salariés)
2	Heures supplémentaires – part salariale	Part salariale (PO) SS, PO assurance-chômage (RAC), PO complémentaire obligatoire (RCO), CSG-CRDS PP SS	Exonération totale pour les PO réduction forfaitaire pour les PP	PO : exonération totale dans la limite de 21,5 points PS : 0,5 € / heure supplémentaire, 1,5€ dans les entreprises de moins de 20 salariés
3	Apprentissage	Pour tous: PP SS, PO SS, RAC, RCO, CSG-CRDS. Pour employeurs de - de 11 salariés: PP RAC, RCO, CSA, FNAL, TS, TA, CFP, PEEC.	Abattement d'assiette Exonération totale	Abattement : 11 points de SMIC
4	Stagiaires	PP SS, CSA, FNAL, VT, CGS-CRDS. PP et PO RAC, RCO.	Franchise	Limite de 12,5% du plafond SS * durée du travail
5	Contrat de professionnalisation	PP SS + ATMP pour groupements d'employeurs	Franchise	Limite de SMIC * nb d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale mensuelle (151,67) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	PP SS, TS, TA, PEEC.	Franchise et exonération totale	Franchise sur PP SS, dans la limite de SMIC * nb d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale mensuelle (151,67) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Exonération totale de TS, TA, PEEC.
7	Structures d'insertion	PPSS	Franchise	Limite de SMIC * nb d'heures rémunérées
8	Associations intermédiaires d'insertion	PPSS	Franchise Taux forfaitaire d'ATMP à 3,7%	750 h par salarié et par an pour la franchise et le taux forfaitaire

9	Création d'emplois en ZRR et ZRU	PP SS	Allègement dégressif	Total jusqu'à 1,5 SMIC, dégressive entre 1,5 SMIC et 2,4 SMIC.
10	Organismes d'intérêt général en ZRR	PP SS, FNAL, VT	Franchise	Limite de 1,5 SMIC * nb d'heures rémunérées.
11	Implantations d'entreprises en ZFU	PP SS, FNAL, VT	Allègement dégressif	Total jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive entre 1,4 SMIC et 2,2 SMIC (2 en 2011).
12	Associations en ZFU et ZRU	PP SS, FNAL, VT	Allègement dégressif	Total jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive entre 1,4 SMIC et 2,2 SMIC (2 en 2011).
13	Créations d'emploi en BER	PP SS, FNAL, VT	Franchise	Limite de 1,4 SMIC * nb d'heures rémunérées.
14	Création d'emplois en ZRD	PP SS	Allègement dégressif	Total jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive entre 1,4 SMIC et 2,4 SMIC.
15	Outre-mer	PP SS	Allègement dégressif	Régime renforcé : total jusqu'à 1,6 SMIC. Franchise sur 1,6 SMIC pour rémunération comprise entre 1,6 et 2,5 SMIC. Allègement dégressif jusqu'à 4,5 SMIC Régime « moins de 11 salariés » : total jusqu'à 1,4 SMIC. Franchise sur 1,4 SMIC pour rémunération comprise entre 1,4 et 2,2 SMIC. Allègement dégressif jusqu'à 3,8 SMIC. Régime « autres entreprises éligibles » : Total jusqu'à 1,4 SMIC, dégressive entre 1,4 et 3,8 SMIC.
16	Contrat d'accès à l'emploi outre-mer	PP SS	Franchise	Limite de 1,3 SMIC * nb d'heures rémunérées
17	Taux réduits de TS en outre-mer	TS	Taux réduits	Taux unique de 2,55% en Guyane et 2,95% dans les autres DOM, contre un barème progressif dont le taux est de 4,25% sur la première tranche
18	JEI et JEU	PP SS	Exonération totale	Pas de limite
19	Services à la personne auprès des personnes fragiles	PP SS	Exonération totale	Pour les services auprès d'une personne de 70 ans non dépendante, franchise de 65 SMIC horaires par mois
20	Services à la personne	PP SS	Franchise	Limite de SMIC * nb d'heures rémunérées
21	Hôtellerie-café-restauration - réduction forfaitaire sur les avantages repas	PP SS	Réduction forfaitaire	0,93€/repas
22	Hôtellerie-café-restauration - forfait de l'avantage repas	PP SS, RAC, RCO, CSG-CRDS, CSA, FNAL, VT, CFP, TA, PEEC	Abattement forfaitaire d'assiette : forfait de l'avantage nature inférieur au droit commun	Écart d'assiette d'1,04€/repas
23	Porteurs de presse	PP SS	Franchise	Limite du SMIC mensuel
24	Arbitres et juges sportifs	PP SS, RAC, RCO, CSG-CRDS, CSA, FNAL, VT, CFP,	Franchise	Limite de 14,5% plafond annuel de la sécurité sociale

		TA, PEEC		
25	Journalistes rémunérés à la pige et collaborateurs de presse	PP SS, VT, FNAL	Taux réduit	Réduction des taux de 20%
26	Artistes du spectacle et mannequins	PP SS, VT, FNAL	Taux réduit et cotisation forfaitaire	Si cachet inférieur au plafond mensuel SS, cotisation forfaitaire de 2,5 plafonds horaires Si cachet supérieur, taux réduit de 30%
27	Professions médicales exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs	PP SS, VT, FNAL	Taux réduit	Réduction des taux de 30%
28	Enseignants des centres de formation des apprentis	TS	Taux réduit	
29	Abattement pour les associations, syndicats et mutuelles	TS	Réduction forfaitaire	abattement de 5913€
30	Prise en compte des heures d'équivalence dans le calcul de l'allègement général	PP SS		Neutralisation de la majoration de rémunération pour heures d'équivalence
31	Travailleurs occasionnels agricoles	PP SS, ATMP PP RCO, CFP, autres prélèvements.	Allègement dégressif et prise en charge totale	Total sur PPSS et ATMP jusqu'à 2,5 SMIC, dégressif entre 2,5 et 3 SMIC. Prise en charge totale des autres cotisations par la MSA
32	Travailleurs occasionnels agricoles de moins de 26 ans – volet salarial	PO SS	Franchise	Limite du SMIC * nb d'heures rémunérées
33	Contrat vendanges	PO SS	Exonération totale	
34	Prise en charge des cotisations sociales pour les entreprises agricoles	PP SS	Prise en charge	
35	Marins salariés	PP SS	Taux réduit ou exonération	
36	Franchise – décote de TS	TS	Franchise et décote	Seuil d'exigibilité (840€), décote entre ce seuil et son double
37	Intéressement – intéressement de projet, supplément d'intéressement	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	Plafond global de 20% de la masse salariale brute Plafond individuel de 50% du plafond annuel SS – soit 17310€
38	Participation, réserve spéciale de participation	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	Limite de 75% du plafond annuel SS, soit 25965€
39	Abondement au PEE	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	Limite : triple des versements salariés et 8% du plafond annuel de la sécurité sociale (2769,6€)
40	Attribution de stock-options	Tout prélèvement, sauf taxe spéciale et prélèvements revenus de placement (CSG-CRDS)	Exemption	
41	Attribution gratuite d'actions	Tout prélèvement, sauf taxe spéciale et	Exemption	

		prélèvements revenus de placement (CSG- CRDS)		
42	Participation à la prévoyance complémentaire	Tout prélèvement sauf taxe spéciale et CSG-CRDS	Exemption	Limite : addition de 1,5% de la rémunération et de 6% du plafond de la sécurité sociale (2077,20€ par an), le total ne devant pas dépasser 12% du plafond de la sécurité sociale (4154,40€ par an).
43	Participation à la retraite supplémentaire	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	Limite : 5% du plafond (1731€ par an) ou de 5% de la rémunération dans la limite de 5 plafonds (17310€, soit un plafond alternatif de 8655€)
44	abondement de l'employeur aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO)	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	Limite : triple des versements du salarié et à 16% du plafond annuel de la sécurité sociale (5539,2€)
45	Retraites-chapeaux	Tout prélèvement sauf taxe spéciale	Exemption	
46	Participation au ticket-restaurant	Tout prélèvement	Exemption	Participation comprise entre 50 et 60% de la valeur du ticket-restaurant et inférieure ou égale à 5,19€
47	Participation de l'employeur aux chèques-vacances	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS	Exemption	Limite : 30% du SMIC mensuel par an et par salarié (403,13€), part de la valeur libératoire du chèque-vacances, plafond global annuel (50% du produit du nombre de salariés et du SMIC mensuel)
48	Participation du comité d'entreprise aux chèques-vacances	Tout prélèvement	Exemption	
49	avantages accordés par le comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, avantages équivalents versés par les entreprises dépourvues de comité d'entreprise	Tout prélèvement	Exemption	
50	financement par l'employeur ou le comité d'entreprise de services à domicile, sous forme de CESU préfinancé	Tout prélèvement	Exemption	1830€ par an et par salarié
51	Remise gratuite de matériels informatiques amortis	Tout prélèvement	Exemption	
52	Remboursement des frais de carburant	Tout prélèvement	Exemption	200€ par an et par salarié
53	Indemnités dans le cadre d'un PSE	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS, taxe sur les indemnités de mise	Exemption	Exemption de CSG dans la limite de l'indemnité légale

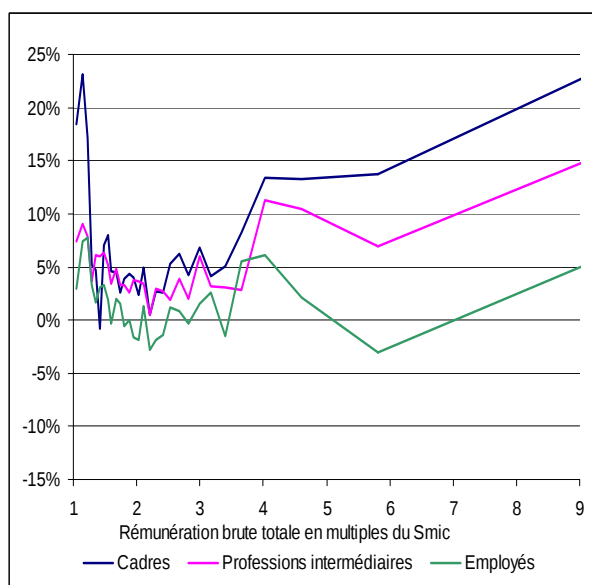
		à la retraite d'office et les avantages de préretraite		
54	Indemnités hors PSE	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS, taxe sur les indemnités de mise à la retraite d'office et les avantages de préretraite	Exemption	Limite : indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, ou, si ce montant est plus élevé, double de la rémunération annuelle brute du salarié, ou 50% du montant de l'indemnité versée si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 plafonds (207 720€) pour un licenciement ou une rupture conventionnelle, ou de 5 plafonds (173 140€) pour une mise à la retraite
55	Bonus outre-mer	Tout prélèvement sauf CSG-CRDS et forfait social	Exemption	1500€ par salarié et par an
56	Impact des exemptions sur la TS	TS	Ensemble des exemptions 38 à 56	
57	Seuil d'assujettissement à la taxe sur la prévoyance	Taxe sur la prévoyance	Exemption	Assujettissement à partir de 10 salariés
58	Franchise de taxe sur les retraites-chapeaux en cas de taxation des rentes versées	Taxe sur les retraites-chapeaux	Franchise	La taxe ne porte que sur la partie des rentes dépassant un tiers du plafond (11540€ par an)
59	Assiettes forfaitaires : formateurs occasionnels, associations sportives, chauffeurs de taxi, porteurs de presse...	Tout prélèvement	Assiette forfaitaire	Formateurs occasionnels : si activité dans une entreprise inférieure à 30 jours et si rémunération réelle est inférieure ou égale à 10 fois le plafond journalier par jour, soit 1590€, assiette forfaitaire par tranches de rémunérations réelles. Associations sportives : si rémunération inférieure à 115 SMIC horaires, assiette forfaitaire par tranches de rémunérations réelles.
60	Assiette et taux IEG	Cotisations maladie, famille, ATMP, RAC	Exemption d'assiette Taux réduit	Exclusion de certains éléments de rémunération de l'assiette Taux de 5,2% pour la famille contre 5,4%, de 10,1% pour la maladie contre 10,8%
61	Plafonnement des cotisations AGIRC-ARRCO à caractère non contributif	Cotisation AGFF, cotisation exceptionnelle temporaire AGIRC, cotisation APEC	Plafonnement d'une assiette d'une cotisation non Contributive	AGFF : plafonnement à 3 plafonds SS pour les non-cadres et 4 plafonds SS pour les cadres CET : plafonnement à 8 plafonds SS APEC : assujettissement entre 1 et 4 plafonds SS
62	Plafonnement de la cotisation AGS	Cotisation AGS	Plafonnement d'une assiette d'une cotisation non contributive	Plafonnement à 4 plafonds SS
63	Plafonnement de la	Cotisation FNAL	Plafonnement	Plafonnement au plafond SS

	cotisation FNAL		d'assiette cotisation contributive	d'une non	
64	Seuils d'assujettissement VT, PEEC, FNAL additionnel	VT, PEEC, FNAL	Seuil d'assujettissement		VT : 10 salariés PEEC, FNAL additionnel : 20 salariés
65	Taux réduits de la CFP pour les TPE	CFP	Taux réduit		0,55% en-dessous de 10 salariés et 1,05% entre 11 et 20, contre 1,6% au-delà
66	Surcompensation des frais professionnels	Tout prélèvement	Exemption		L'indemnisation des frais professionnels ne constitue pas une rémunération. Elle peut toutefois intégrer une surcompensation, qui complète la rémunération.
67	Abattement pour frais professionnels sur l'assiette CSG-CRDS	CSG-CRDS	Abattement proportionnel d'assiette		Réduction de 3% au titre des frais professionnels
68	Déductions pour frais professionnels	Tout prélèvement	Déduction de l'assiette		Déduction pour frais professionnels pour les ouvriers du bâtiment (10%), les journalistes (30%), le personnel navigant de l'aviation marchande (30%), les VRP (30%), les artistes dramatiques (25%), les musiciens (20%), les personnels de création de l'industrie cinématographique (20%).

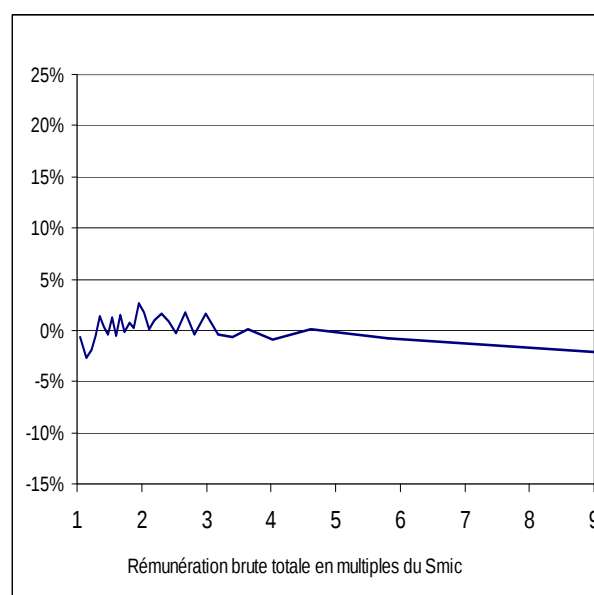
Annexe 2 : Analyse toutes choses égales par ailleurs du taux de cotisations obligatoires observé selon la tranche de rémunération

Cette annexe permet de confirmer les résultats présentés dans les graphiques 2 du document : sont ici décrits les taux de cotisations de différentes catégories de salariés par rapport à une catégorie de référence, en tenant compte de certains effets de composition. Il est par exemple possible que le taux de cotisations patronales obligatoires plus élevé des salariés d'Ile-de-France ne s'explique pas directement par leur région de travail, mais simplement parce que les salariés cadres, ou travaillant dans une grande entreprise, sont surreprésentés dans cette région. Le modèle de régression par moindres carrés ordinaires mis en œuvre ici permet de tenir compte de ces phénomènes, pour chaque niveau de rémunération étudié.

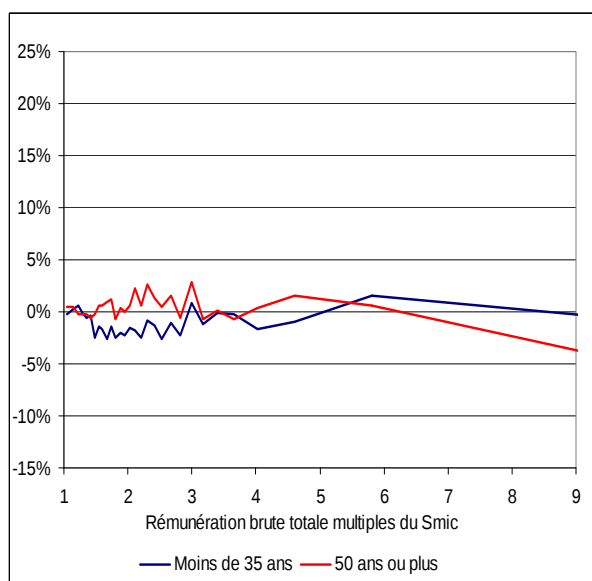
Graphique A : taux de cotisations obligatoires selon la catégorie socioprofessionnelle-écart à la référence- (référence : ouvriers)



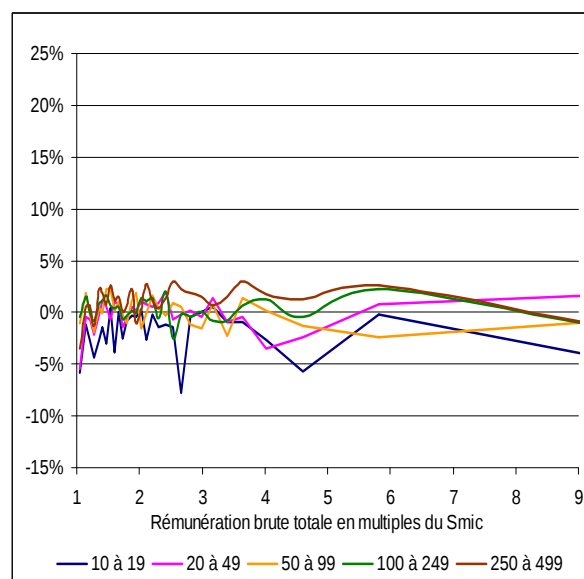
Graphique C : taux de cotisations obligatoires selon le sexe-écart à la référence- (référence : hommes)



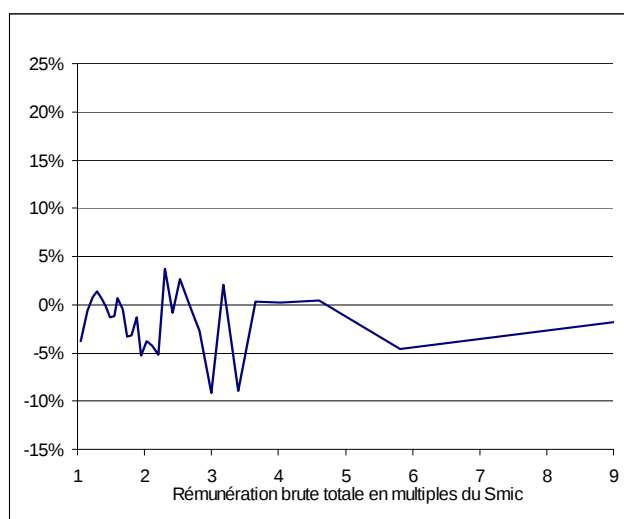
Graphique B : taux de cotisations obligatoires selon l'âge-écart à la référence- (référence : 35-50 ans)



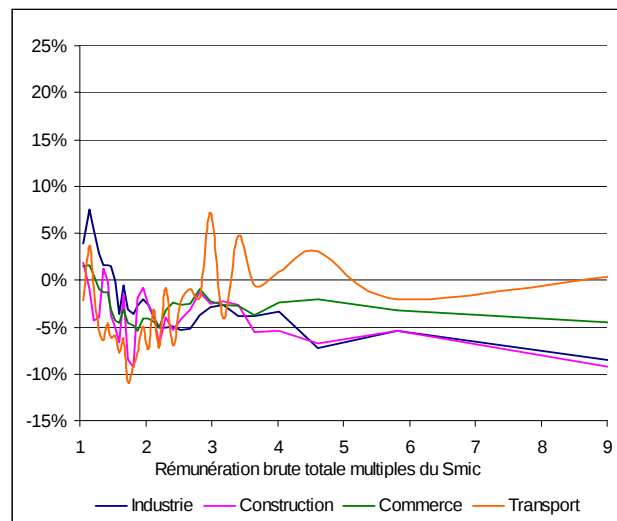
Graphique D : taux de cotisations obligatoires selon la taille de l'entreprise-écart à la référence- (référence : entreprises de plus de 500 salariés)



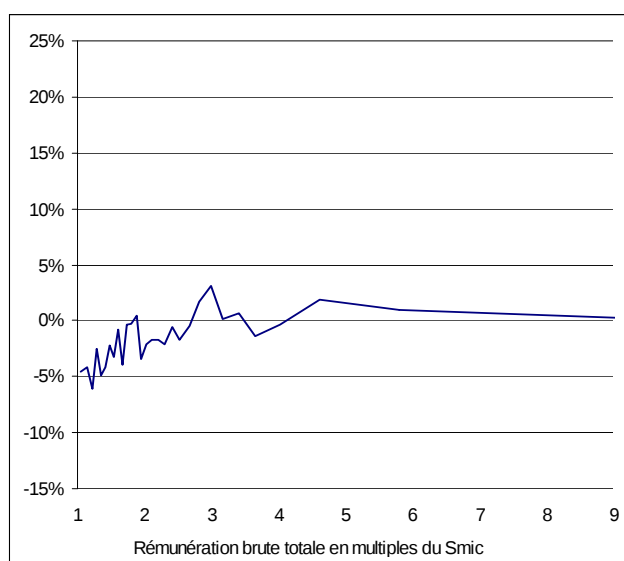
Graphique E : taux de cotisations obligatoires selon le type de contrat-écart à la référence- (référence : titulaires d'un CDI)



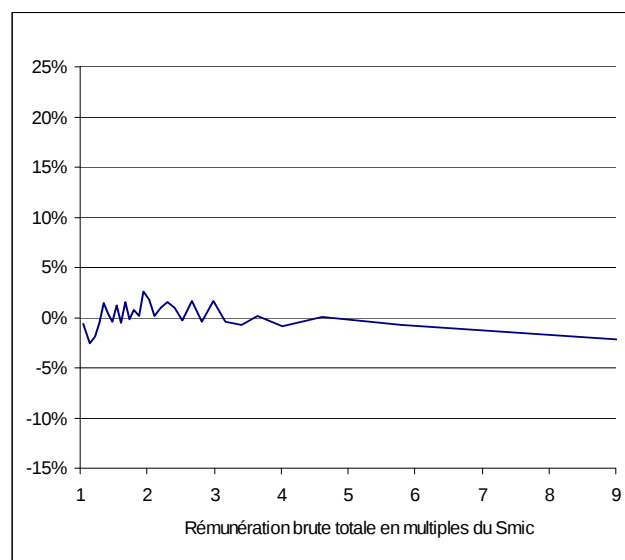
Graphique F : taux de cotisations obligatoires selon le secteur-écart à la référence- (référence : services marchands –hors commerce et transport)



Graphique G : taux de cotisations obligatoires selon le temps de travail-écart à la référence- (référence : temps complet)



Graphique H : taux de cotisations obligatoires pour les salariés d'Ile de France-écart à la référence- (référence : autres régions d'emploi)



Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

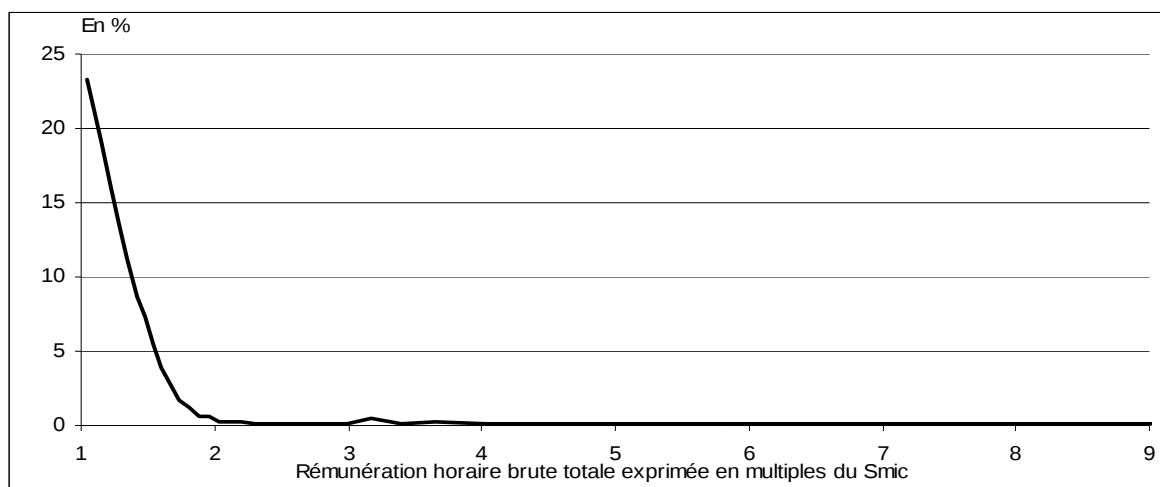
Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires); France métropolitaine.

Note : Les écarts des taux de cotisations obligatoires déclarées par les employeurs par rapport à la situation de référence sont calculés pour 30 tranches de salaire horaire brut d'effectif salarié identique (rémunération horaire brute totale médiane de la tranche). Ces écarts ont été estimés, pour chaque tranche, au moyen d'un modèle de régression par moindres carrés ordinaires (MCO). Dans ce modèle, la situation de référence correspond à l'ensemble des caractéristiques notées entre parenthèses.

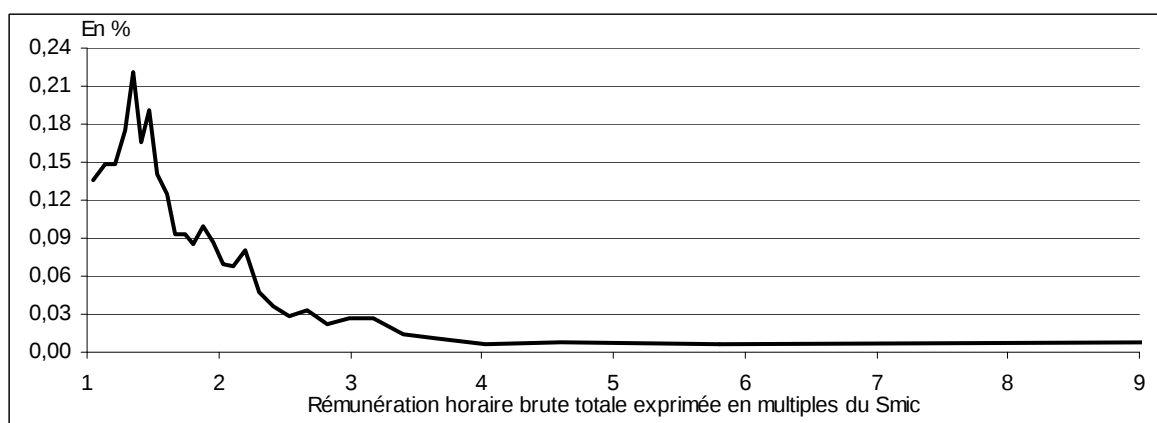
Lecture : les salariés cadres qui ont une rémunération proche de 1,6 SMIC ont, toutes choses égales par ailleurs, un taux de cotisation supérieur de 5 points à celui des ouvriers.

Annexe 3 : Montants simulés des allègements ou exemptions d'assiette et du forfait social, en proportion de la rémunération horaire brute totale

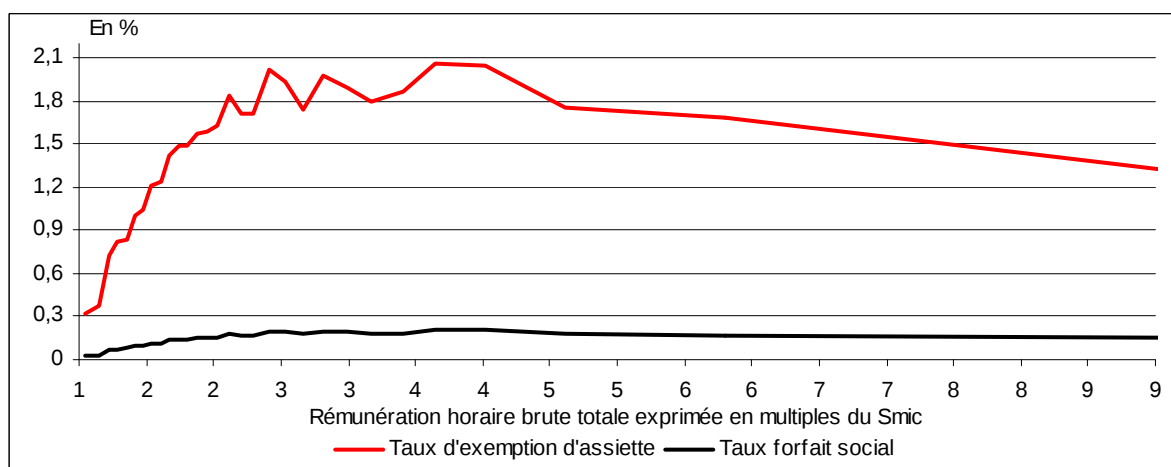
Graphique A : Allègements généraux sur les bas salaires (en % de la rémunération horaire brute totale)



Graphique B : Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires (en % de la rémunération horaire brute totale)



Graphique C : Exemptions d'assiette sur l'épargne salariale et forfait social (en % de la rémunération horaire brute totale)



Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires); France métropolitaine.

Annexe 4 : Comparaison des données simulées à partir de l'enquête Ecmoss et des données de l'Acosse sur les exonérations de cotisations sociales

Les principaux montants observés et simulés à partir de l'enquête Ecmoss sont comparés à ceux diffusés par l'Acosse, organisme collecteur des cotisations de sécurité sociale sur lesquelles portent en particulier les allègements généraux de cotisations sociales.

1. Salaires et cotisations de sécurité sociale observés dans l'enquête Ecmoss

En 2010, la masse salariale du secteur privé estimée à partir de l'enquête Ecmoss était de 374,1 milliards d'euros³⁷ (tableau A), soit un montant plus faible que celui publié par l'Acosse (413,7 milliards d'euros) [7]. Cette différence s'explique en grande partie par une différence de champ : l'Acosse couvre la France entière, alors que les données de l'enquête Ecmoss ne couvrent que la France métropolitaine. De plus, dans l'enquête, les observations pour lesquelles les montants de cotisations ont été manifestement mal renseignés au regard des rémunérations versées par l'employeur ont été éliminées. (3 600 observations, soit environ 4 % des observations du secteur privé présents dans l'enquête).

Le montant des cotisations patronales collectées par l'Acosse³⁸ n'est pas directement comparable au montant des cotisations patronales obligatoires déclaré dans l'enquête Ecmoss : contrairement à l'enquête qui renseigne sur un montant global de cotisations à la charge de l'employeur, l'Acosse se restreint principalement aux cotisations de sécurité sociale (maladie, vieillesse et famille), à la contribution de solidarité autonomie, au versement FNAL, aux cotisations AT/MP et au versement transport, ainsi qu'au forfait social. Les cotisations d'assurance chômage ne sont collectées par l'Acosse que depuis 2011, et les cotisations de retraite complémentaire sont essentiellement collectées par l'Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres (Agirc) ou l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco). En 2010, toutes tailles d'entreprise confondues (y.c. les entreprises de moins de 10 salariés), l'Acosse a collecté 117 milliards d'euros au titre de cotisations patronales nette d'exonérations (ou d'exemption d'assiette)³⁹.

2. Des montants d'allègements de cotisations simulés proches de ceux recensés par l'Acosse

Les montants des dispositifs dérogatoires dont l'employeur peut bénéficier au titre des cotisations sociales payées pour ses employés ne sont pas directement disponibles à partir des données issues d'Ecmoss. Pour cette raison, ils ont été simulés lorsque les informations disponibles dans l'enquête le permettaient.

Les montants correspondants aux allègements généraux sur les bas salaires, ainsi que la déduction patronale forfaitaire accordée dans le cadre de la loi TEPA peuvent être directement comparés aux montants calculés par l'Acosse pour ces deux dispositifs⁴⁰. Le montant total pour les entreprises de 10 salariés ou plus des allègements généraux de cotisations et celui de la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires sont estimés respectivement à 13,7 et 0,3 milliards d'euros selon les simulations effectuées à partir des données de l'enquête Ecmoss, contre 15,1 et 0,4 milliards d'euros d'après les données de l'Acosse. Ces montants apparaissent donc très proches en proportion de la masse salariale correspondante (resp. 3,7 % et 0,1 % de la masse salariale de l'enquête Ecmoss contre 3,6 % et 0,1 % de celle de l'Acosse), ce qui accrédite les simulations qui sont ici réalisées.

³⁷ Afin de se rapprocher de la définition utilisée par l'ACOSS, la masse salariale ici calculée exclut l'épargne salariale, les indemnités de licenciement, de mise à la retraite ou de chômage partiel, alors que ces éléments sont inclus dans la rémunération brute totale utilisée dans cette étude.

³⁸ Ce montant n'a pas été reporté dans le tableau.

³⁹ Source : maquette « Coût du travail » de l'Acosse du 10 janvier 2013.

⁴⁰ En pratique, les sommes correspondants aux allègements Fillon et à la déduction patronales TEPA sont renseignées par les entreprises dans les bordereaux récapitulatifs de cotisation (BRC) adressés à l'Acosse.

Tableau A : Montants globaux par type d'allègements ou d'exemption d'assiette, observés et simulés à partir de l'enquête Ecmoss 2010 ou issus de l'Acoss

(Millions d'euros)

	Montant	Montant rapporté à la masse salariale
Ecmoss		
Masse salariale en 2010	374 100	
Cotisations patronales effectives (observées dans l'enquête)	152 133	40,7%
Cotisations patronales avant allègements et autres dispositifs dérogatoires (simulées)	177 138	47,4%
Allègements généraux sur les bas salaires (simulés)	13 827	3,7%
Déduction de cotisation patronale sur les heures supplémentaires (simulée)	328,9	0,1%
Exemption d'assiette liée à l'épargne salariale (simulée)	5 877,9	1,6%
Forfait social (simulé)	586,5	0,2%
Acoss		
Masse salariale en 2010	413 700	
Allègements généraux sur les bas salaires	15 092	3,6%
Déduction de cotisation patronale sur les heures supplémentaires	402	0,1%

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2010 et Acoss.

Champ Ecmoss : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis, stagiaires); France métropolitaine.

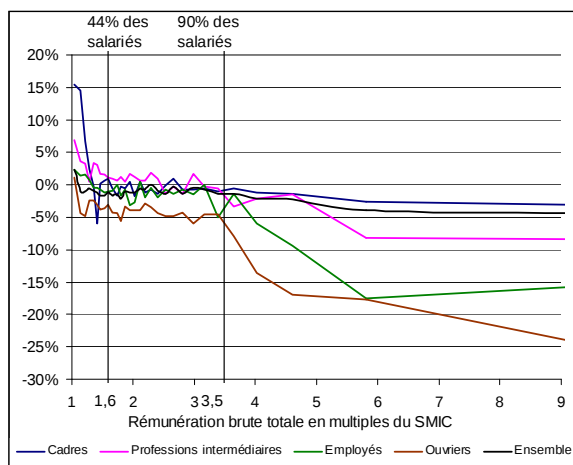
Champ Acoss : Champ des entreprises de 10 salariés et plus bénéficiaires d'exonérations, France entière.

Note : L'écart entre les masses salariales Ecmoss et Acoss s'explique en grande partie par une différence de champ. L'Acoss couvre la France entière, alors que les données de l'enquête Ecmoss ne sont collectées que pour la France métropolitaine. De plus, les observations pour lesquelles les montants de cotisations ont été manifestement mal renseignés au regard des rémunérations versées par l'employeur ont été éliminées (3 601 observations, soit environ 4 % des salariés du secteur privé présents dans l'enquête).

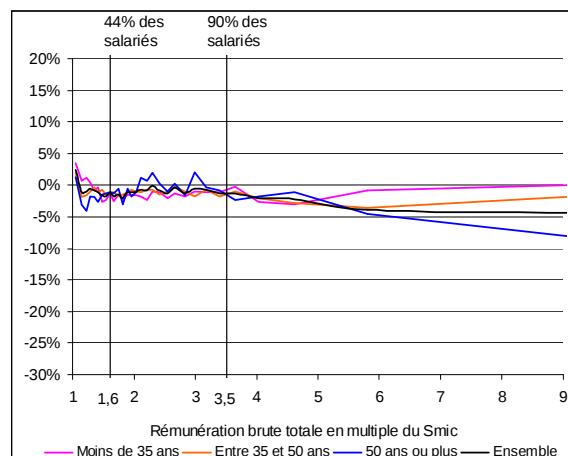
Annexe 5 : Ecart entre le taux de cotisations patronales obligatoires observé et le taux de cotisations patronales obligatoires simulé⁴¹ en point de pourcentage

L'écart entre la courbe du taux de cotisations observé et celle du taux de cotisations simulé selon le niveau de rémunération (cf. partie III.3 du document) est ici représenté pour différentes catégories de salariés. Ceci permet de mettre en évidence les populations pour lesquelles les dispositifs dérogatoires au barème standard des cotisations patronales pourraient avoir davantage d'impact sur les taux de cotisations dont s'acquittent les employeurs (à l'exclusion des trois dispositifs dérogatoires simulés : allègements généraux sur les bas salaires, déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires et exemption d'assiette sur l'épargne salariale).

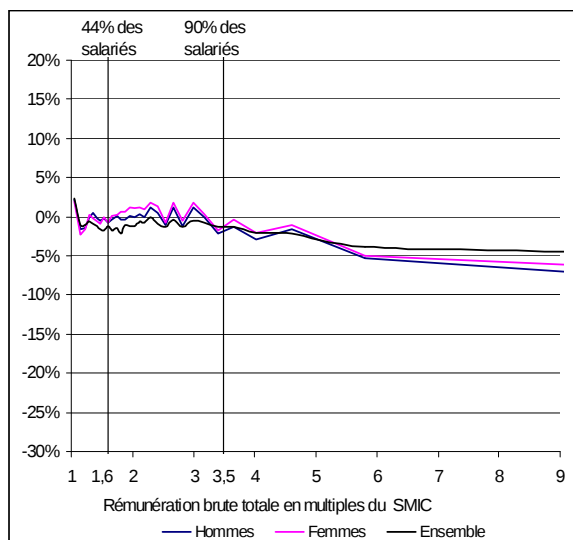
Graphique A : écart du taux observé au taux simulé selon la catégorie socioprofessionnelle



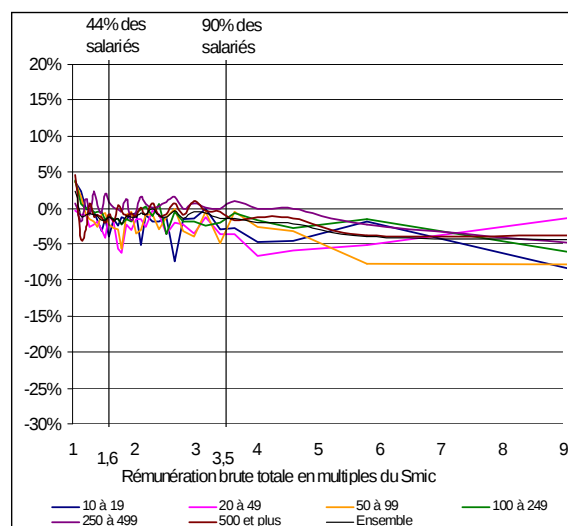
Graphique B : écart du taux observé au taux simulé selon l'âge



Graphique C : écart du taux observé au taux simulé selon le sexe

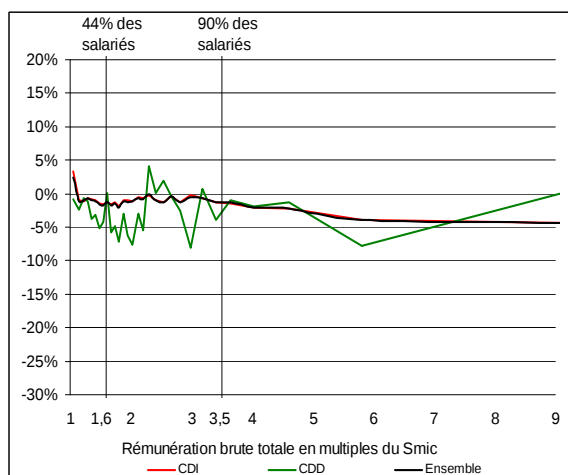


Graphique D : écart du taux observé au taux simulé selon la taille de l'entreprise

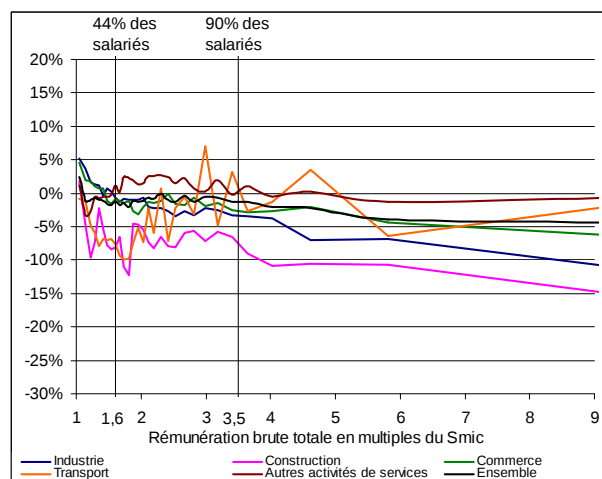


⁴¹ Net des allègements généraux sur les bas salaires, de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires, des exemptions d'assiette sur l'épargne salariale, augmenté du forfait social.

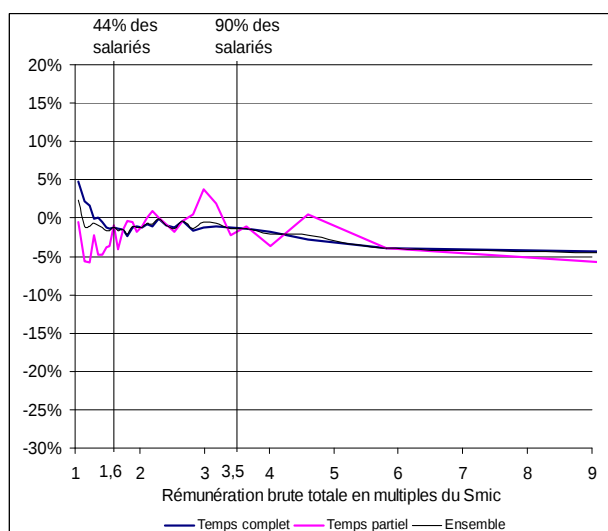
Graphique E : écart du taux observé au taux simulé selon le type de contrat



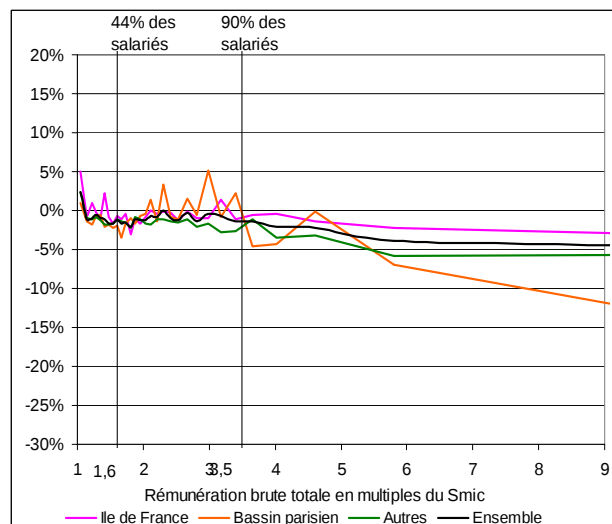
Graphique F : écart du taux observé au taux simulé selon le secteur



Graphique G : écart du taux observé au taux simulé selon le temps de travail



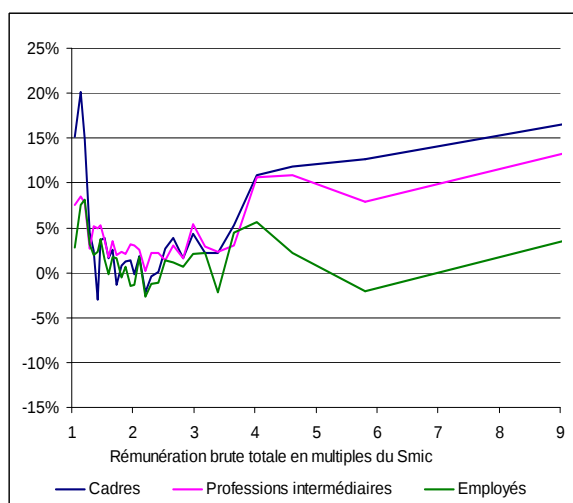
Graphique H : écart du taux observé au taux simulé pour les salariés d'Ile de France



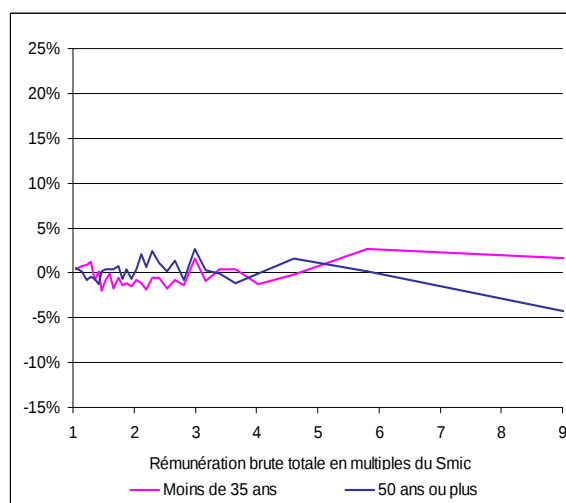
Annexe 6 : Analyse toutes choses égales par ailleurs de l'écart entre le taux de cotisations observé et le taux de cotisations simulé net en point de pourcentage selon le niveau de rémunération

Afin de tenir compte des éventuels effets de composition qui pourraient éventuellement entacher les résultats de l'annexe 5, l'écart du taux de cotisation observé au taux de cotisations simulé selon le niveau de rémunération est ici représenté pour chaque catégorie de salarié à autres caractéristiques données (analyse « toutes choses égales par ailleurs »).

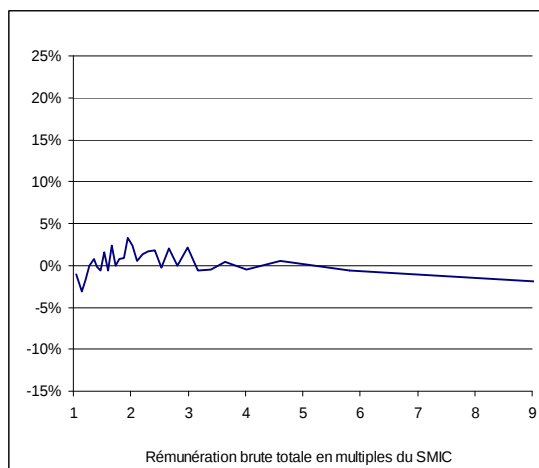
Graphique A : écart du taux observé au taux simulé selon la catégorie socioprofessionnelle (référence : ouvriers)



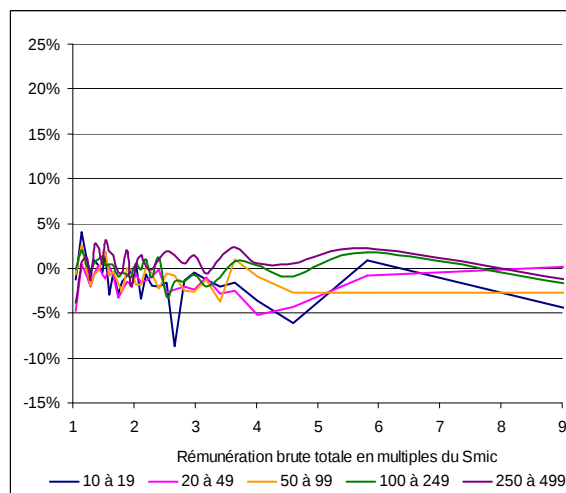
Graphique B : écart du taux observé au taux simulé selon l'âge (référence : 35-50 ans)



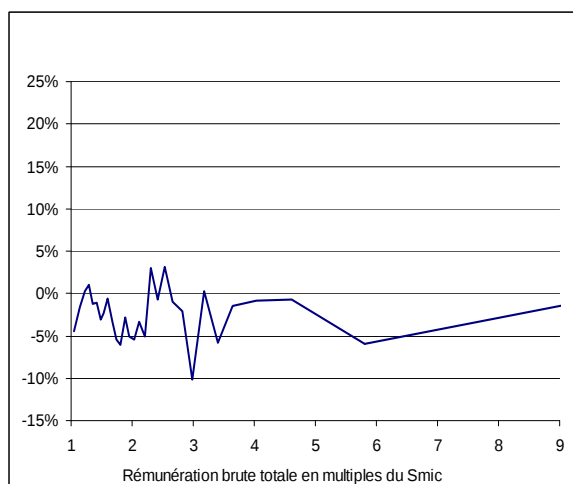
Graphique C : écart du taux observé au taux simulé selon le sexe (référence : hommes)



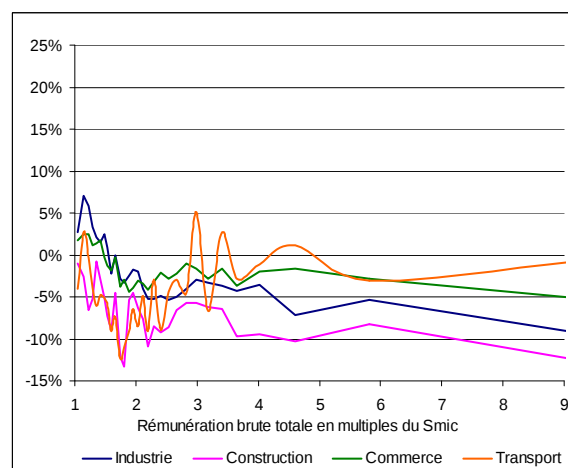
Graphique D : écart du taux observé au taux simulé selon la taille de l'entreprise (référence : entreprises de plus de 500 salariés)



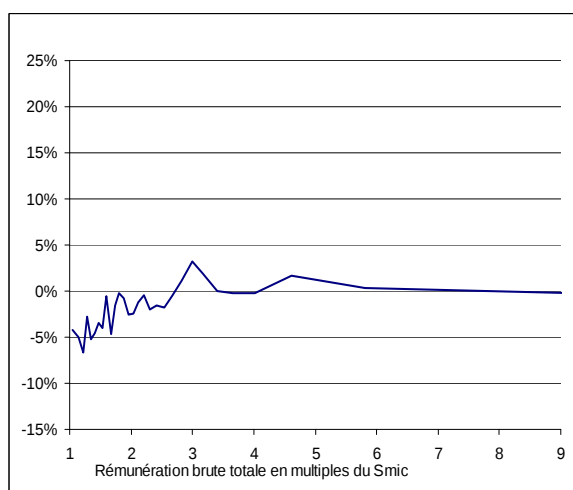
Graphique E : écart du taux observé au taux simulé selon le type de contrat (référence : titulaires d'un CDI)



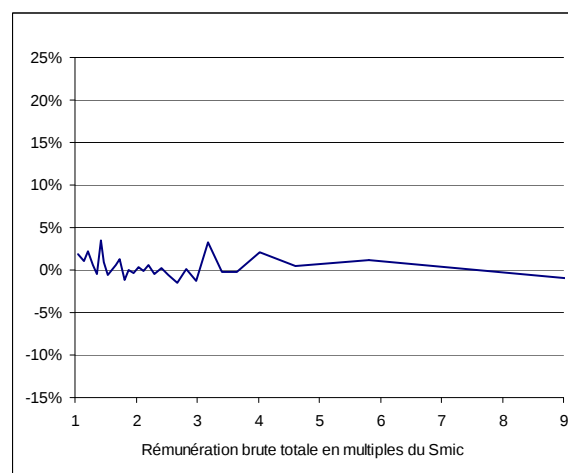
Graphique F : écart du taux observé au taux simulé selon le secteur (référence : services marchands –hors commerce et transport)



Graphique G : écart du taux observé au taux simulé selon le temps de travail (référence : temps complet)



Graphique H : écart du taux observé au taux simulé pour les salariés d'Ile de France (référence : autres régions d'emploi)



Source : enquête Ecmoss 2010, Insee, Dares.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (hors apprentis et stagiaires); France métropolitaine.

Note : relativement à la situation de référence, l'écart entre le taux de cotisations observé et le taux net simulé est calculé pour 30 tranches de salaire horaire brut d'effectif salarié identique (rémunération horaire brute totale médiane de la tranche). Ces écarts ont été estimés, pour chaque tranche, au moyen d'un modèle de régression par moindres carrés ordinaires (MCO). Dans ce modèle, la situation de référence correspond à l'ensemble des caractéristiques noté entre parenthèses.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, dans le secteur des transports relativement aux autres services marchands (hors commerce), le taux de cotisations patronales pour les salariés qui ont une rémunération proche de 1,8 SMIC est inférieur de 9 points aux taux nets simulés.