IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE

FINANCEMENT

Ceux qui cotisent pour les autres ne sont pas ceux qu'on croit !

A propos de l'Institut de la Protection Sociale

Créé en Juin 2011, l'Institut de la Protection Sociale (IPS) constitue un laboratoire et un réservoir d'idées inédit en France pour toutes les questions liées à la protection sociale de l'entreprise.
Son but est de promouvoir collectivement, particulièrement auprès des Pouvoirs publics, les réflexions d'experts concernant la définition et la mise en œuvre d'une législation efficace au niveau des systèmes de prévoyance-retraite de la population active.
Constitué principalement d'experts financiers, juridiques et fiscaux, l'IPS a pour vocation d'être un interlocuteur de premier plan au sein des débats de fond qui concernent les réformes en cours.

http://institut-de-la-protection-sociale.fr

Juillet 2025

Financement : Ceux qui cotisent le plus pour les autres ne sont pas ceux qu'on croit !

Au fil des années, le financement de la protection sociale est devenu d'une rare complexité.

En réponse à l'augmentation constante des dépenses et tenter de réduire les déficits permanents, de multiples recettes d'origines diverses furent instituées.

Mais de manière plus inquiétante, une confusion extrême touche les cotisations sociales elles-mêmes.

Les Français pensent que les cotisations calculées sur leur rémunération financent leur protection sociale.

C'est exact.

Mais ils n'imaginent pas que le lien entre le montant des sommes versées et le niveau des prestations obtenu s'est grandement détérioré au fil du temps.

Au cours des dernières années, les cotisations sociales sont largement devenues des « taxes » sociales ; les cotisations productives de droits s'effaçant au fur et à mesure que les sommes versées augmentent.

Les récents débats sur l'imposition fiscale des revenus les plus élevés nous ont conduits à poursuivre les travaux que nous avions engagés il y a quelques années sur les rapports entre les cotisations et les prestations auxquelles elles donnent accès.

Certains estiment que les revenus élevés échappent à l'impôt et qu'à ce titre il faudrait durcir les règles applicables.

Sans nous prononcer sur la pertinence d'un nouvel impôt, nous avons voulu examiner si les cadres et dirigeants percevant des salaires élevés se trouvaient dans la même logique que celle prévalant à l'instauration de la CDHR : à savoir plus recevoir du système que d'y contribuer.

La question peut être étudiée sous différents angles. Nous avons pris le parti de prendre le plus factuel, c'est-à-dire de mesurer les écarts entre les cotisations versées et les prestations obtenues, prenant en compte le plafonnement des prélèvements et le caractère contributif des prestations sociales et de la retraite.

Outre la réponse qu'elle apporte, cette étude est l'occasion de se plonger dans les méandres des calculs des cotisations comme des prestations.

Une occasion unique de mesurer très concrètement la complexité de notre modèle de protection sociale et de tracer des pistes de réforme.

CONTRIBUTEURS

Serge ANOUCHIAN

Création du cabinet Gifec en 1989, co-fondateur en 2012 du groupe Emargence, 5 associés, 100 collaborateurs.
Président d'honneur de la fédération nationale du syndicat Experts-comptables de France.
Président de la CRCC de Paris en 2011 et 2012 – Co-fondateur du CEP, Club Expert Patrimoine.
Président fondateur de l'association FIDEPROS.

Emmanuelle CARCY

Juriste de formation, titulaire d'un DESS droit des Affaires et DJCE (Diplôme de juriste conseil en entreprise) Actuellement et depuis plus de 20 ans, Emmanuelle Carcy co anime le Département social du cabinet Exco Fiduciaire Sud Ouest tant sur la partie production et réalisation des bulletins de salaire que sur la partie conseil et accompagnement de nos clients, avec une spécialisation sur l'accompagnement des dirigeants en matière de retraite et de prévoyance.

Bruno CHRÉTIEN

Bruno Chrétien est un ancien élève de l'EN3S, l'École nationale supérieure de Sécurité sociale. En 1987, il entre à la caisse de retraite Organic à Lyon, et en prend la direction quelques années plus tard. C'est en 1994 qu'il crée Factorielles, société dédiée à la formation et à la conception de logiciels pour les professionnels du conseil et du patrimoine (experts-comptables, notaires, assureurs, conseillers en gestion de patrimoine indépendants). Bruno Chrétien, président de l'Institut de la Protection Sociale, est également le fondateur de Previssima, site internet dédié à l'actualité de la protection sociale.

Vincent FOURQUET

Vincent Fourquet est expert-comptable associé. Après un cursus à la faculté de Montpellier, il intègre le cabinet Actif Conseil en 1997. Il en devient associé en 2005.
Actif Conseil est né à Perpignan en 1988. Créé par deux associés, il en compte actuellement 6, et une soixantaine de collaborateurs. Le cabinet est membre réseau Eurus.

Christophe GARCIA

Diplômé de la Kedge Business school, Christophe GARCIA est Courtier / Conseil en régimes Sociaux depuis 2007 au sein de son cabinet Efficience Conseil membre associé du Groupe Sofraco. En charge de la Formation du Groupe en 2016, puis Directeur du développement et Directeur Général Délégué entre 2017 et 2019, Christophe Garcia est nommé Directeur Général du Groupe Sofraco en mars 2023.

Spécialisé depuis 1987 dans l'organisation des régimes sociaux (Retraite, Prévoyance, Santé et Epargne), le Groupe Sofraco est le premier réseau national de courtiers indépendants, spécialisé en protection sociale des dirigeants d'entreprises et des professions libérales. Il regroupe 350 cabinets spécialisés sur toute la France.

CONTRIBUTEURS

Philippe GUERMEUR

Dirigeant du cabinet bordelais d'Expertise-Comptable et de Commissariat aux Comptes, GADRAS & Associés depuis 2004,
Philippe GUERMEUR intègre le comité de direction de FRANCE DEFI en 2009 puis en devient Président en 2015.

FRANCE DEFI est un Groupement d'Experts-Comptables et de Commissaires aux Comptes indépendants qui mutualisent leurs
ressources au bénéfice de ses membres et de leurs clients, face aux évolutions des marchés.

Sandrine JOHNSON

Sandrine JOHNSON a intégré la CRPNPAC après 15 ans d'expérience professionnelle. Diplômée de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne (DEA droit social), elle totalise plus de 20 ans d'expérience en droit social et bénéficie d'une compétence reconnue dans les problématiques sociales des pilotes de ligne du transport aérien.
La CRPNPAC est la Caisse de retraite complémentaire des Pilotes et Personnel de cabine de l'aviation civile.

Jérôme LHERMINE

Expert dans le droit social et le droit de la paye, Jérôme LHERMINE est un professionnel du secteur de la paye. Formateur et Consultant depuis plus de 30 ans, il intervient pour de nombreuses entreprises afin de fiabiliser leurs systèmes de paye. Il est aussi le dirigeant du groupe Ecosys'paye composé de 29 collaborateurs spécialisés dans le domaine de la paye.

André MONTOCCHIO

André MONTOCCHIO est le président de la CAVAMAC.
La CAVAMAC est la caisse d'assurance des agents généraux.
Elle gère trois régimes dédiés à la protection sociale des agents généraux d'assurance : leur retraite de base, leur retraite complémentaire et leur prévoyance – invalidité-décès.

Rolland NINO

Rolland Nino, expert-comptable associé fut pendant des années Président du directoire de BDO France, 7ème cabinet d'audit, d'expertise comptable et de conseils en France, est un spécialiste de la protection sociale du dirigeant non salarié. Il n'hésite pas à partager son expérience et son savoir-faire en intervenant régulièrement auprès des universités, des assureurs, des PME et également des cabinets d'expertise comptable.

CONTRIBUTEURS

Cyril RONGIER

Cyril Rongier est Directeur Commercial de FIDUCIAL Conseil après avoir été Conseiller en Gestion de Patrimoine au sein de cette même struture.
Il est en charge du développement, de l'animation et de la formation d'un réseau national de CGP, d'un service spécialisé en Santé-Prévoyance et d'une équipe stratégique pour les audits et liquidations « Retraite ».

Guy SABRIÉ

À la fin de ses études de droit, Guy Sabrié a intégré une caisse de retraite des commerçants, la caisse ORGANIC. Il a occupé différentes fonctions dans plusieurs caisses de ce régime. Il fut pendant dix ans directeur d'une caisse RSI, jusqu'à sa retraite en 2010.

Jean-Marie SAUNIER

Directeur de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des professions libérales – CNAVPL jusqu'en janvier 2019, Jean-Marie Saunier est actuellement le Directeur de la CAVAMAC.
Jean-Marie Saunier a rejoint le monde de l'assurance retraite des libéraux en 2008 après un parcours débuté en 1993 dans la statistique Publique (INSEE) et dans les ministères sociaux (au sein de deux cabinets ministériels et dans les services du ministère (DREES, DSS)).

Bruno SYNAKOWSKI

Bruno Synakowski a commencé son activité dans le milieu bancaire. Par la suite, il gère une équipe commerciale dans une entreprise de services. Puis il est arrivé à La Mondiale en tant que conseiller région Nord Picardie Champagne. Et, depuis 2008, il est courtier indépendant au nom de Synassur Conseils.

SOMMAIRE

01 Les cotisations sociales financent de moins en moins les prestations et deviennent toujours plus complexes.

1 - Des cotisations qui laissent peu à peu la place aux prélèvements fiscaux

Pour bien comprendre, revenons aux origines de notre système de protection sociale.

Avant la seconde guerre mondiale, de nombreux régimes de protection sociale existaient déjà.

Mais le niveau des prestations servies était sans commune mesure avec celui du système actuel.

Institué après la guerre, notre système de protection sociale trouva son origine dans la volonté du Conseil national de la résistance puis du Gouvernement provisoire de la République française.

Les deux ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 relatives à la Sécurité sociale en seront les textes fondateurs, son premier article précisant « Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de familles qu'ils supportent. »

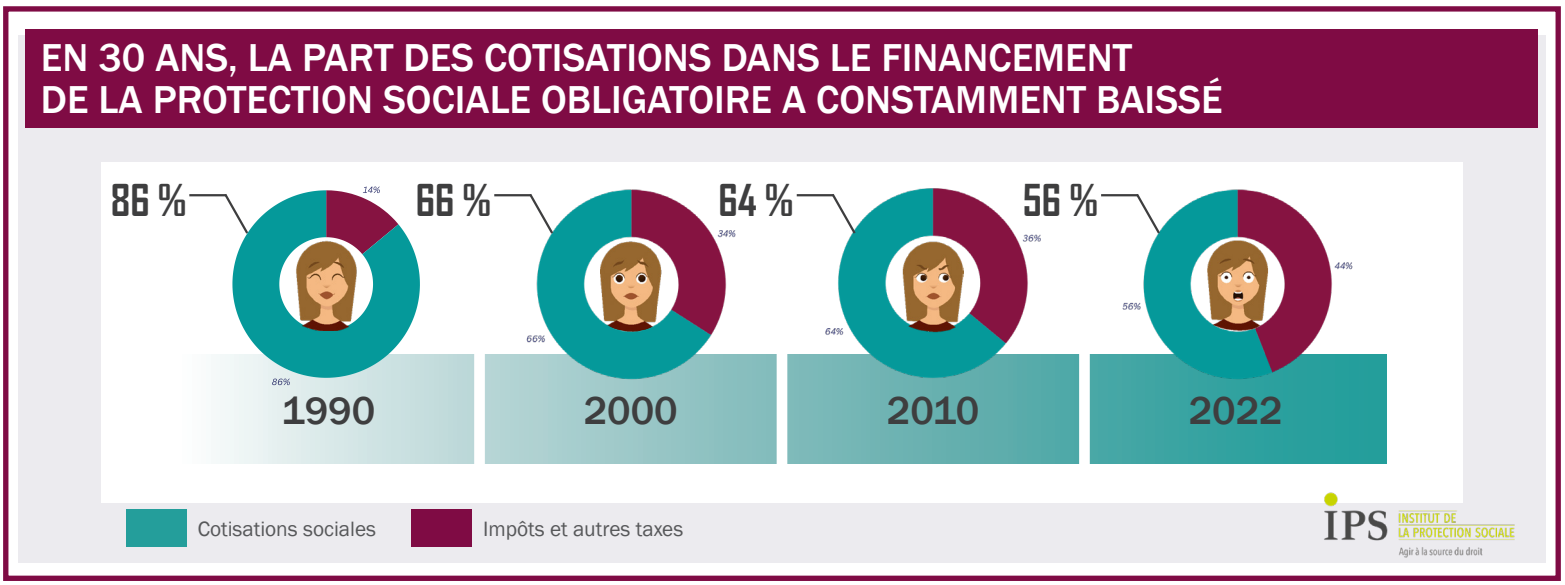
Pour ce faire, les pouvoirs publics confieront aux partenaires sociaux la gestion des régimes obligatoires. Fortement marqués par les principes mutualistes, ces derniers organiseront le financement autour des cotisations prélevées sur la rémunération.

Pourtant, pour diverses raisons, la place des partenaires sociaux sera progressivement réduite à la portion congrue par l'Administration qui prendra le pilotage effectif des organismes de Sécurité sociale.

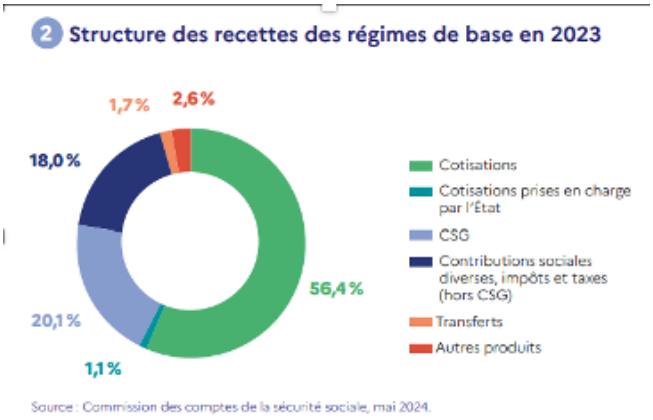
A ce jour, les partenaires sociaux ne conservent plus que le pilotage de certains régimes complémentaires, notamment de retraite.

Cette volonté de l'État de régenter l'ensemble de la sphère protection sociale apparut de manière accrue avec les projets de Régime Universel de Retraite et de Grande Sécu portés durant le 1er Quinquennat d'Emmanuel Macron. Ces projets n'aboutirent pas mais la volonté de l'Administration est toujours présente, comme en atteste le projet de transfert des cotisations de retraite complémentaire vers les Urssaf porté par la réforme Borne, projet qui là encore échoua en raison de la farouche opposition des partenaires sociaux.

A l'origine, les cotisations sociales constituaient la source quasi-exclusive de financement des prestations servies par les régimes obligatoires. Mais face à une dépense sociale toujours plus vive et malgré la précarité économique de notre pays, les financements fiscaux de toutes sortes se sont amplifiés dès le début des années 90.



Les prévisions de recettes pour 2023 s'inscrivent dans la même tendance.



AU FINAL À CE JOUR, SI L'ON RAISONNE À GRANDS TRAITS, 3 GRANDES MASSES DE RECETTES CO-EXISTENT :

- Les **cotisations sociales** (patronales et salariales) pour près de la 1/2
- La **CSG** pour 1/4
- Les **prélèvements fiscaux** eux aussi pour 1/4

2 - Les règles de calcul des cotisations sociales sont d'une complexité inégalée

Une fois tracées les évolutions générales du financement, regardons ce qui se passe concrètement au niveau des entreprises et des salariés.

Ceux qui calculent tous les mois les bulletins de paie au sein des cabinets d'expertise comptable ou dans les services RH des grandes entreprises, exercent un métier très technique exigeant une rigueur extrême - les erreurs sur les bulletins de paie pouvant avoir de lourdes conséquences – ainsi qu'une adaptabilité permanente pour intégrer des règles qui changent en permanence.

Les salariés qui reçoivent leur bulletin de paie n'en ont peut-être pas conscience, mais pour être standardisée, la production des bulletins de paie exacts constitue chaque mois un tour de force.

Les Pouvoirs Publics complexifient en permanence les règles dont l'application sera ensuite contrôlée avec fermeté par les Urssaf. Pourtant l'idée s'est imposée que le bulletin de paie devait être désormais clarifié.

Le mythe du bulletin de paie clarifié

En examinant les bulletins de paie de l'après-guerre, on s'aperçoit que ces derniers tenaient sur quelques lignes.

Au milieu des années 2010, un bulletin de paie pouvait faire jusqu'à 50 lignes et devoir être édité sur 2 pages.
Pour mettre un terme à cette situation, l'Etat décida d'engager un chantier de simplification du bulletin de paie.
Deux objectifs étaient poursuivis : le rendre compréhensible à chaque salarié et faciliter la vie de l'entreprise, pour la gestion de la paie.

L'une des principales avancées fut de diviser le nombre de lignes de moitié et contribuer à rendre plus lisibles les montants de cotisations dus.
Depuis le 1er janvier 2018, le bulletin de paie clarifié est généralisé à toutes les entreprises.

Mais le bulletin de paie clarifié l'est-il vraiment ?

Cette simplification est matérialisée par plusieurs modifications dans la présentation des rubriques :

→ Des cotisations regroupées selon les risques couverts :
- Assurance santé
- Assurance accident du travail/maladies professionnelles
- Assurance retraite
- Allocations familiales
- Assurance chômage
- Les autres contributions à la charge de l'employeur figurent dans la ligne « Autres contributions dues par l'employeur ».

→ L'identification des organismes de Sécurité sociale supprimée.

→ Les informations relatives au coût du travail scindées en 3 groupes (salaire brut, cotisations employeur et allègements financés par l'Etat).

Certaines obligations disparaissent, comme le récapitulatif annuel de cotisations patronales quand les fiches de paie mensuelles ne les détaillent pas.

Mais si la fiche de paie est clarifiée, les calculs n'en demeurent pas moins toujours aussi complexes.

Du côté des employeurs, le bulletin de paie clarifié ne représente pas une réduction de la charge de travail, bien au contraire. Les calculs spécifiques à la gestion de la paie demeurent complexes, les lois sociales et fiscales n'étant aucunement remises en cause.

Pour bénéfiques qu'elles soient, les diverses améliorations apportées au gré des textes de simplification n'en demeurent pas moins négligeables au regard de la complexité générale du calcul des cotisations sociales.

En effet, elles ne traitent pas des origines de la complexité, à savoir les modalités de calcul des cotisations, de leurs assiettes, de leurs taux différenciés ou encore de leur plafonnement.

Le tableau ci-après illustre parfaitement la complexité absolue des critères de calcul des cotisations obligatoires :

1 - Les changements de cotisations en fonction du montant du salaire

Seuil applicable	Montant	Arrêt de cotisation*	Changement de taux	Déclenchement de cotisations
1,6 SMIC	**34 594 €**	Fin de la réduction générale des cotisations patronales		
1 plafond	47 100 €	Assurance Vieillesse de base (15,45 %)	Retraite complémentaire (passe de 7,87 % à 21,59 %)	CET (0,35 %) qui se déclenche dès le 1er € si le salaire dépasse le plafond
		Prévoyance obligatoire des cadres (minimum de 1,50 %)	CEG (passe de 2,15 % à 2,70 %)	
		Aide au logement (0,10 %)		
2,25 SMIC	48 649 €		Assurance maladie (passe de 7,30 % à 13,30 % dès le 1er €)	
3,3 SMIC	71 351 €		Allocations familiales (passe de 3,45 % à 5,25 % dès le 1er €)	
4 plafonds	188 400 €	APEC (0,06 %)		
		Assurance chômage (4 %)		
		AGS (0,15 %)		
8 plafonds	376 800 €	Retraite complémentaire (21,59 %)		
		CET (0,35 %)		

Important : S'ajoutent à ces seuils les plafonnements prévus par les obligations conventionnelles et les contrats d'entreprise.
Nb : pour mémoire, les 0,3% de la Contribution Solidarité Autonomie ont été ajoutés aux 7% et 13% de la cotisation maladie.
* Montant du salaire au-delà duquel la cotisation n'est plus appelée.

2 - Les changements de cotisations **liés aux effectifs**

Seuil applicable	Arrêt de cotisation*	Changement de taux	Déclenchement de cotisations
11 salariés		Formation continue (passe de 0,55 % à 1 %)	
50 salariés		Aide au logement (passe de 0,10 % à 0,50 % et n'est plus plafonné)	

* Montant du salaire au-delà duquel la cotisation n'est plus appelée.

Entre changement de taux, application d'un minimum et plafonnement des cotisations, ce ne sont pas moins de 14 leviers qui peuvent être activés pour une même fiche de paye. Et c'est sans compter les distinctions selon la taille de l'entreprise avec 3 dispositifs applicables.

Au fil des ans, et quels que soient les gouvernements en place, notre système est devenu un véritable capharnaüm.

Mais il y a beaucoup plus grave : outre le fait d'être toujours plus complexes, les cotisations apportent toujours moins de prestations à ceux qui les versent.

02 Qui paye ses cotisations obligatoires pour lui-même ... et qui paye pour les autres.

1 - Des cotisations de moins en moins utiles à ceux qui les payent

A l'heure où les débats sur le financement de la protection sociale refont surface, il est essentiel de s'interroger sur l'efficacité des cotisations versées.

Chacun pense communément que les cotisations obligatoires constituent une sorte de salaire différé : cela signifie que tout ce qui n'est pas versé tout de suite en cash le sera demain, soit en cas d'arrêt de travail soit à l'occasion de la retraite.

Le montant des cotisations étant lié au niveau de la rémunération, les droits qu'elles génèrent évolueraient de même. Pour dire les choses simplement « plus mon salaire est élevé, plus je cotise et plus je toucherai le moment venu ! »

Or, contrairement aux idées reçues, il n'en est rien. Loin de là...

Pour bien comprendre le problème et ses implications, rappelons quelques principes.

Comment se calculent les cotisations sociales obligatoires ?

L'assiette des cotisations

Les cotisations sociales des salariés sont calculées sur la base du salaire brut.

Ce principe est tempéré par des mécanismes correcteurs, comme par exemple « le plafonnement » qui a pour effet qu'au-delà d'un certain salaire, le supplément de rémunération peut être exclu de l'assiette.

Finalement, une grande diversité existe au niveau de l'assiette de calcul des cotisations obligatoires selon l'activité professionnelle et le régime concerné.

A quoi correspond la notion de plafond ?

En réalité, il est fait référence au plafond de la Sécurité sociale tel qu'il est défini une fois par an lors de l'élaboration de la loi de financement de la Sécurité sociale. Le plafond constitue une limite au-delà de laquelle les rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations ne sont plus prises en compte pour le calcul de celles-ci. Il ne s'applique qu'à certaines cotisations, appelées cotisations plafonnées, par opposition aux cotisations déplafonnées. Les cotisations peuvent donc être, selon les cas, basées sur l'équivalent d'un plafond de Sécurité sociale, quatre, voire huit plafonds.

Mais la situation s'est inutilement complexifiée en instituant de nouveaux systèmes de plafonnement par la référence à une fraction du Smic (1,6 Smic -2,25 Smic ou encore 3,3 Smic, ...) et non du seul plafond.

Les taux de cotisations

Les taux de cotisations applicables diffèrent selon le régime d'affiliation. Schématiquement, les salariés cotisent sensiblement plus que les indépendants.

LES COTISATIONS RAPPORTENT… MAIS PAS TOUJOURS

Nous touchons ici à une différence fondamentale entre les cotisations obligatoires - qui constituent la majeure partie des prélèvements sociaux - et les cotisations facultatives. Ces dernières, souscrites dans une pure logique d'assurance, assurent une parfaite proportionnalité entre l'effort contributif et les prestations attendues. Il n'en est rien des prélèvements des régimes obligatoires. En effet, parfois les cotisations (plus élevées) versées permettent d'augmenter les prestations, parfois elles n'ont aucun effet sur les droits à prestations. En d'autres termes, elles ne servent à rien.
Examinons les conséquences de cette situation.

EFFICACITÉ INDIVIDUELLE ET SOLIDARITÉ DES COTISATIONS SOCIALES : UN SUJET COMPLEXE

QUI PAIE LES COTISATIONS SOCIALES ET A QUOI SERVENT-ELLES ?
Les cotisations ou charges sociales correspondent à l'**ensemble des prélèvements retenus sur la rémunération.**
Les cotisations sociales obligatoires servent à **financer les prestations sociales.**

En reprenant en détail les cotisations obligatoires, il est possible de **distinguer celles qui sont réellement productives de droits – et dans quelles limites – de celles qui ne conduisent à l'ouverture d'aucun droit.**

POUR MIEUX COMPRENDRE

QU'EST-CE QU'UNE COTISATION **PRODUCTIVE** ?

Exemple de cotisation productive
LA COTISATION COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE

+
- Proportion entre le montant payé et la prestation espérée.
- Cohérence entre les seuils de déclenchement et les limites maximales et minimales des cotisations et des prestations.

COTISATIONS PRODUCTIVES	
Cotisations	Prestations
↗	↗

QU'EST-CE QU'UNE COTISATION **PARTIELLEMENT PRODUCTIVE** ?

Exemple de cotisation partiellement productive **LA COTISATION ASSURANCE VIEILLESSE DE BASE**

+
- L'assiette de calcul des prestations est limitée à un certain montant (le plafond de Sécurité sociale).
- La cotisation porte sur l'intégralité du salaire.

COTISATIONS PARTIELLEMENT PRODUCTIVES	
Cotisations	Prestations
↗	↗

QU'EST-CE QU'UNE COTISATION **IMPRODUCTIVE** ?

Exemple de cotisation improductive
LA COTISATION ALLOCATIONS FAMILIALES

+
- Quelles que soient les cotisations versées, il n'y a aucune incidence sur les prestations obtenues.
- La cotisation n'attribue aucun droit supplémentaire.

COTISATIONS IMPRODUCTIVES	
Cotisations	Prestations
↗	Forfait

Ce qui pose problème désormais, c'est le poids excessif des cotisations obligatoires n'apportant aucune prestation à ceux qui les versent.
Le principe de solidarité est parfaitement justifié en lui-même.
Mais la confusion des différentes logiques rend le système social illisible pour les Français. Cela risque de susciter des phénomènes de rejets, particulièrement pour ceux dont les salaires dépassent le plafond annuel de sécurité sociale. Pour eux, l'efficacité du système est devenue très faible.

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Une distinction essentielle : les cotisations productives et les taxes sociales

À la différence de l'impôt, les charges sociales doivent produire « mécaniquement » des droits à prestations. C'est la raison pour laquelle, dès l'origine, leur gestion fut confiée aux partenaires sociaux et non à l'État, et ce dans la mesure où les cotisations sont la contrepartie d'une rémunération différée.

Cependant, les choses ont évolué avec le temps. Au fur et à mesure que l'État - tout du moins pour les régimes de base - se substituait progressivement aux partenaires sociaux pour assurer la gestion de la protection sociale obligatoire, fut institué un décalage croissant entre l'attribution des droits et les cotisations versées.

Aujourd'hui, ce décalage est très significatif quand on rapproche les assiettes de calcul des cotisations de celles des prestations.

Les cotisations sociales peuvent se révéler :

- **Intégralement productives** → l'assiette de calcul des prestations est identique à celle des cotisations (ex : les cotisations de retraite complémentaire pour la quote-part du droit dit contractuel sont appelées dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et les droits sont calculés eux aussi dans la même limite).
- **Partiellement productives** → l'assiette de calcul des prestations est limitée à un certain montant alors que l'on cotise sur l'intégralité de son salaire (ex : la cotisation d'assurance maladie qui s'applique sur l'intégralité du salaire alors que les prestations en cas d'arrêt de travail de courte durée sont limitées par référence à 1,4 Smic).
- **Totalement improductives** → quelles que soient les cotisations versées, il n'y a aucune incidence sur les prestations obtenues (ex : la CSG ou la cotisation patronale d'allocations familiales). Ces cotisations totalement improductives ont au final la même nature économique que l'impôt, à savoir qu'elles n'attribuent aucun droit supplémentaire à prestations.

Cette évolution s'est faite sur plusieurs dizaines d'années.

Le sens de l'histoire est univoque, plus la rémunération augmente, moins les cotisations versées sont utiles à celui qui les verse.

- Quand le système de santé, qu'il s'agisse de la médecine de ville ou de l'hôpital, s'avère efficace et plutôt généreux pour chacun, aucun problème majeur n'est à redouter.
- En revanche, ce n'est plus le cas quand les Français constatent que – malgré l'engagement incontestable du personnel médical – le système de santé n'est plus à la hauteur de leurs attentes malgré les sommes que chacun a versées. La situation peut rapidement devenir explosive et remettre en cause le consentement aux cotisations sociales, comme il existe un consentement à l'impôt.

➔ Les raisons qui expliquent la distinction entre cotisations productives et taxes sociales.
Les cotisations sociales sont supposées constituer la contrepartie de la réalisation d'un risque éventuel et permettre la mise en place de prestations sociales correspondantes.

Cependant, ce principe d'origine a été fortement remis en cause. Aujourd'hui, force est de constater qu'il n'y a guère de juste proportionnalité entre le montant des cotisations versées et le total des prestations espérées.

Cette situation s'explique par plusieurs raisons :

- **D'une part, il existe des seuils de déclenchement de certaines prestations ;** il faut donc avoir cotisé au moins un minimum pour en bénéficier, **même si le revenu déclaré était inférieur** ;
- **D'autre part, nombre de prestations sont désormais plafonnées,** c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas dépasser un certain montant, quel que soit le revenu déclaré. Lorsque la cotisation est plafonnée et que la prestation est également plafonnée, cela ne pose aucune difficulté : il y a bien une proportionnalité entre ce qui est versé et ce qui peut être perçu le cas échéant. On se trouve alors dans une logique contributive classique : le montant espéré est directement fonction du montant cotisé. **Mais, en raison des difficultés financières rencontrées par les régimes sociaux, un certain nombre de cotisations ont été déplafonnées, sans que pour autant la prestation soit elle aussi déplafonnée.**

Il y a donc une rupture dans le principe contributif, et le montant servi n'a que peu à voir avec le montant cotisé.
Sur le strict plan du « retour sur investissement », il ne sert donc parfois à rien de payer une cotisation au-delà d'un certain montant ou d'un certain plafond puisque la prestation ne pourra dépasser un certain seuil.

On peut parler dans ces situations d'une véritable taxe sociale.

En reprenant en détail les cotisations obligatoires, il est possible de dissocier celles qui sont réellement productives de droits - et dans quelles limites - de celles qui ne conduisent à l'ouverture d'aucun droit et qui peuvent être assimilées à une taxe sociale.

Qu'est-ce qu'une cotisation productive ?

Une cotisation est productive lorsque deux éléments la constituant sont réunis :

- Une proportion entre le montant payé et la prestation espérée,
- Une cohérence entre les seuils de déclenchement et les limites maximales et minimales tant des cotisations que des prestations.

Exemple : la cotisation de retraite complémentaire obligatoire d'un salarié est assise sur la base du salaire perçu sans que celui-ci puisse dépasser 8 fois le plafond de la Sécurité sociale et les droits à retraite sont calculés sur la même assiette : la cotisation est productive.

Qu’appelle-t-on taxes sociales ?

Par opposition à une cotisation productive, peut être considérée comme une taxe sociale toute cotisation qui n’ouvre pas un droit particulier à une prestation ou qui permet l’obtention éventuelle de prestations sans lien - ou sans proportionnalité - avec le montant cotisé.

Ainsi, pour certains risques (allocations familiales ou prestations santé), le versement de cotisations se présente clairement comme une taxe sociale.

Au-delà de ce premier constat, la mesure de la taxe sociale varie considérablement en fonction du régime d’affiliation ou de la nature des revenus déclarés (salariaux ou non).

La raison en est double :

- **Historique tout d’abord :** les différents régimes sociaux ayant tous été confrontés à des difficultés financières, ils ont été conduits à décrocher le montant de la prestation du montant de la cotisation, notamment en déplafonnant la cotisation. Cela signifie, pour la retraite de base d’un salarié par exemple qu’une fraction de la cotisation (2,30 %) est totalement déplafonnée – donc payée sur la totalité du revenu déclaré - alors même que la prestation (la retraite de base) est limitée dans son calcul au plafond (la pension maximale ne pouvant dépasser 50 % du plafond de la Sécurité sociale) ;
- **Politique ensuite :** les principes sur lesquels les régimes sociaux se sont construits après la Seconde Guerre mondiale reposaient essentiellement sur l’universalité et la solidarité. C’est particulièrement vrai pour le régime social des salariés. Cela l’est moins pour les organisations chargées des indépendants qui se sont bâties plus tard et sur la base d’inspirations mutualistes.

Exemple : la cotisation d’allocations familiales (du salarié ou du non salarié) est variable en fonction du revenu et calculée sur la totalité de ce revenu déclaré ; les prestations sont forfaitaires et déterminées selon des critères annexes comme par exemple le nombre d’enfants : il ne s’agit donc pas d’une cotisation productive.

Soulignons par ailleurs, qu’après de longs débats la CSG et la CRDS ont été reconnues comme des impôts par le Conseil Constitutionnel (comme le précise par exemple la décision du 09 mars 2017).

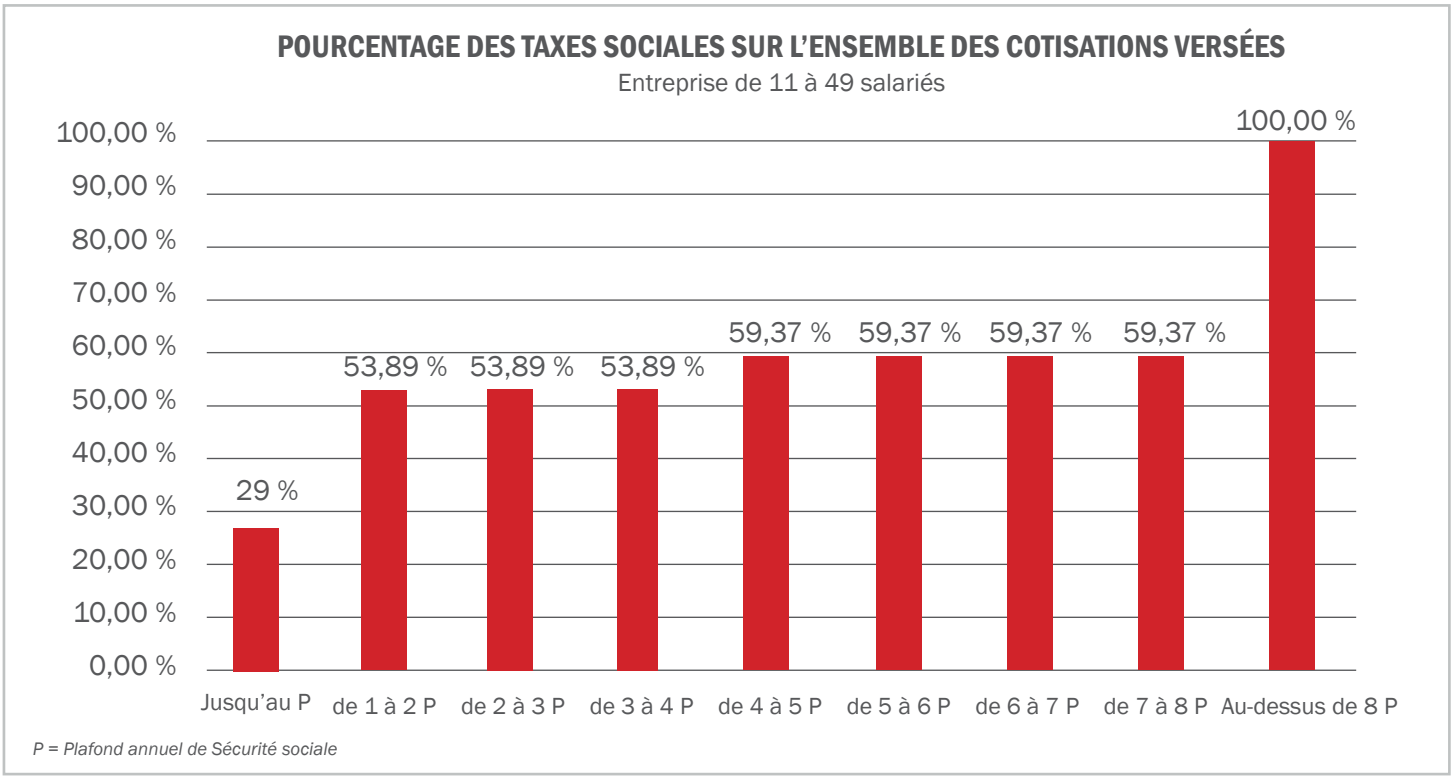
En synthèse, quelle est la part des taxes sociales parmi les cotisations versées ?

En synthèse de cette analyse entre les cotisations productives et taxes sociales, les tableaux suivants font un focus sur la situation des salariés.

Ces résultats s'avèrent très instructifs :

Une simulation pour les salaires plus élevés, toujours pour la même taille d'entreprise, illustre combien le poids des taxes sociales devient très largement majoritaire dès que le plafond de Sécurité sociale est dépassé :

- Sur la première tranche comprise entre 30 000 € et le plafond de Sécurité sociale (47 100 €), la part des taxes sociales s'élève à 29% de l'ensemble des cotisations versées.
- Sur la seconde comprise entre le plafond et 8 fois le plafond, le poids des taxes sociales passe du simple au double pour s'établir à 53,89 % jusqu'à 4 fois le plafond et 59,37 % de 4 fois à 8 fois le plafond.
- Au-delà de 8 fois le plafond, 100 % des cotisations versées le sont en pure perte pour le salarié qui les verse.



Une dernière simulation montre l'évolution croisée des cotisations utiles et les taxes sociales.

Quelles observations pouvons-nous en faire ?

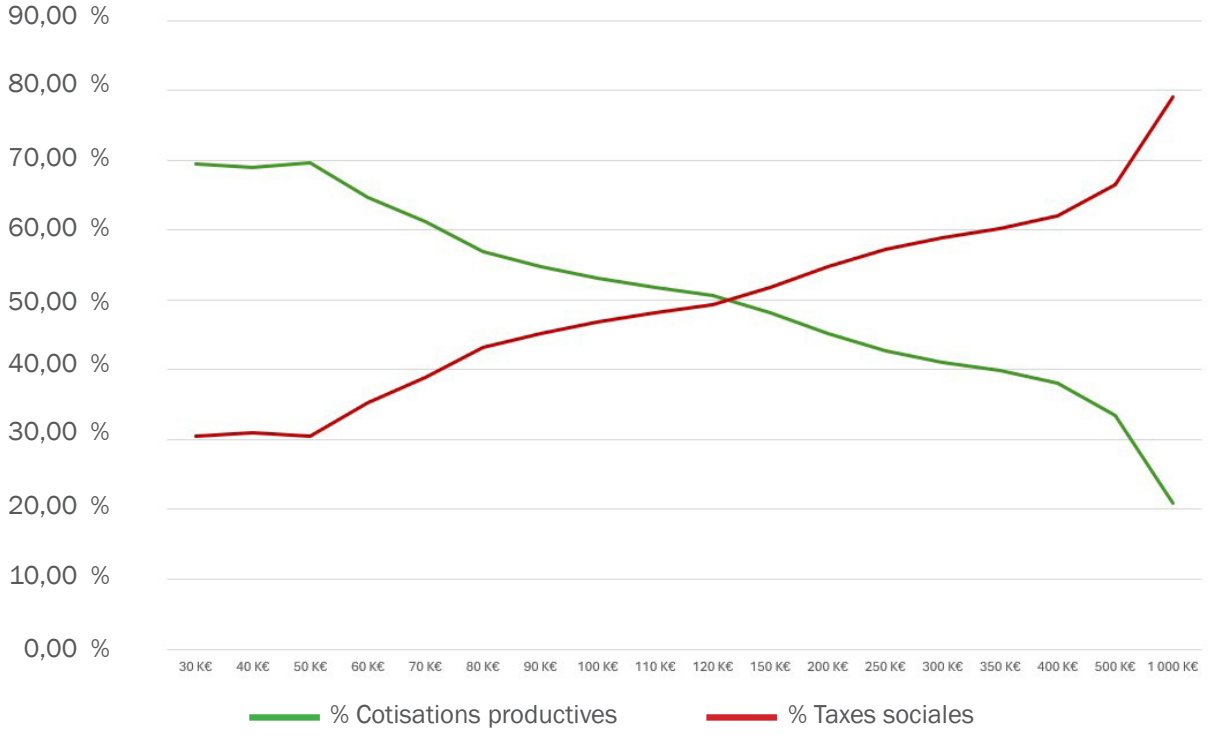
Sur les premières tranches de rémunération (en dessous du plafond annuel de Sécurité sociale), les cotisations productives l'emportent nettement avec 70 % du total des cotisations versées.

Mais cette situation se dégrade fortement au fur et à mesure que le salaire progresse :

- L'équilibre entre taxes sociales et cotisations productives s'établit environ à hauteur de 120 000 € par an.
- Ensuite, la tendance se poursuit de manière quasiment linéaire pour parvenir à peu près à l'inverse :
    - 33 % de cotisations productives et 67 % de taxes sociales pour les salaires de 500 000 € par an
    - 21 % de cotisations productives et 79 % de taxes sociales pour les salaires de 1 000 000 € par an

EVOLUTION DE LA NATURE DES COTISATIONS SOCIALES SELON LE SALAIRE ANNUEL BRUT

Entreprise de 11 à 49 salariés



Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,43 %	30,57 %	100,00 %
40 K€	69,00 %	31,00 %	100,00 %
50 K€	69,52 %	30, 48 %	100,00 %
60 K€	64,63 %	35,37 %	100,00 %
70 K€	61,10 %	38,90 %	100,00 %
80 K€	56,82 %	43,18 %	100,00 %
90 K€	54,78 %	45,22 %	100,00 %
100 K€	53,14 %	46,86 %	100,00 %
110 K€	51,79 %	48,21 %	100,00 %
120 K€	50,66 %	49,34 %	100,00 %
150 K€	48,17 %	51,83 %	100,00 %
200 K€	45,19 %	54,81 %	100,00 %
250 K€	42,72 %	57,28 %	100,00 %
300 K€	41,02 %	58,98 %	100,00 %
350 K€	39,79 %	60,21 %	100,00 %
400 K€	38,02 %	61,98 %	100,00 %
500 K€	33,47 %	66,53 %	100,00 %
1 000 K€	20,94 %	79,06 %	100,00 %

NB : Vous pouvez retrouver en annexe le détail des calculs pour les différentes situations.

Vous noterez d'ailleurs dans le détail des tableaux en annexe que si l'entreprise est plus petite, la part de taxes sociales est légèrement inférieure alors que si elle dépasse les 50 salariés, le poids des cotisations obligatoires sera un peu plus lourd et la quote-part des taxes sociales plus élevée.

Point méthodologique

Pour avoir une vision intermédiaire, nous avons repris en synthèse la situation des salariés travaillant dans une entreprise comprise entre 11 à 49 salariés.

Par ailleurs, pour raisonner sur une situation techniquement transparente, nous avons fait le choix de débuter nos simulations avec un salaire mensuel de 2 500 €. En effet, en deçà, s'applique la réduction générale des charges patronales (ex-réduction Fillon). L'objectif de cette réduction est bien évidemment d'alléger le coût global du travail le moins rémunéré et ne pose aucun problème par elle-même.

Mais dans le cadre de notre analyse, cette réduction fait perdre la clarté entre l'effort contributif et les prestations obtenues. C'est la raison pour laquelle nous avons préféré partir d'un niveau de salaire qui ne soit pas affecté par ce type de réduction de cotisations.

Nous pourrions penser de prime abord que les taxes sociales constituent la quote-part de redistribution somme toute logique dans un système de solidarité.

Mais c'est mal poser le problème et prendre un risque majeur :

- La fiscalité est par nature différente des cotisations sociales obligatoires.
  Les impôts – outre de financer les charges de l'Etat - organisent une redistribution entre les différentes composantes d'une population selon leur niveau de vie. Cela a toujours constitué un des objectifs d'une fiscalité équilibrée (toute la question étant évidemment de savoir où se situe cet équilibre ; sujet risquant fort de ne pas être tranché avant la fin des temps…).

- Les cotisations sociales ne sont pas d'abord faites pour organiser la redistribution.
  Par nature elles constituent un salaire différé.
  Pour cette raison, une large majorité des Français estime bien à tort que les cotisations leur procureront des droits supplémentaires acquis individuellement. Mais avec le temps, ces principes d'origine se sont mués en des rouages absolument illisibles dans lesquelles ne peuvent se retrouver que de rares spécialistes. Au fil des années, quelles que soient les sensibilités politiques au pouvoir, la solution de facilité a consisté à rendre de moins en moins productives les cotisations versées. Certains sont même allés jusqu'à faire payer de l'impôt sur les charges sociales, situation invraisemblable dont on s'étonne qu'elle existe encore à ce jour (c'est le cas de la CSG non déductible).

Le risque de cette situation est évident : donner le sentiment que les cotisations sociales sont versées dans un tonneau des Danaïdes. Si ceux cotisant beaucoup développent le sentiment que leur effort contributif sur leur travail ne sert que marginalement à leur procurer prestations sociales et retraite future, alors notre système perdra sa légitimité à leurs yeux.

En ces temps de crise budgétaire, il est au contraire essentiel que le travail paye mieux, quel que soit le niveau de salaire.

2 - Qui paye pour quoi : illustration par le réel

Illustrons concrètement ce que cela représente pour quelques profils les plus significatifs.

Les cas présentés évoluent évidemment pour chacun selon le niveau de compétence, l'âge l'ancienneté dans l'entreprise ainsi que la région. Mais les chiffres présentés fournissent un ordre de grandeur permettant à chacun d'appréhender le problème dans lequel se trouve notre système de cotisations sociales.

L'étude détaille 4 profils sur 2025 :
- salaire moyen des salariés du secteur privé évalué à 43 000 €
- salaire employés et ouvriers : 30 000 €
- salaire cadre : 54 000 €
- salaire cadre dirigeant : 150 000 €

(Les montants sont indiqués pour des emplois à temps plein en valeur de salaire annuel brut)

Quelle est la proportion des cotisations sociales prélevées sur le travail ?

- La proportion des cotisations obligatoires par rapport au salaire effectivement perçu est extrêmement importante (plus de 75%). Cela alimente le ressenti justifié pour les salariés qu'en gagnant plus, il n'en reste pas beaucoup pour eux. L'impact pour l'employeur est lui aussi très fort car le mécanisme des cotisations patronales amplifie toute augmentation de salaire brut aux salariés de son entreprise.

- Plus la rémunération augmente, plus le poids des cotisations rapportées au salaire net progresse (entre 75 % et 83 % dans les exemples retenus).

Poids des cotisations sociales en moyenne pour les Français

	Salaire annuel brut	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total cotisations	Salaire net	Coût entreprise	% cotisations / Salaire net
Salaire moyen	43 000 €	15 736 €	9 472 €	25 208 €	33 528 €	58 736 €	75,18 %

Poids des cotisations sociales pour les employés et ouvriers

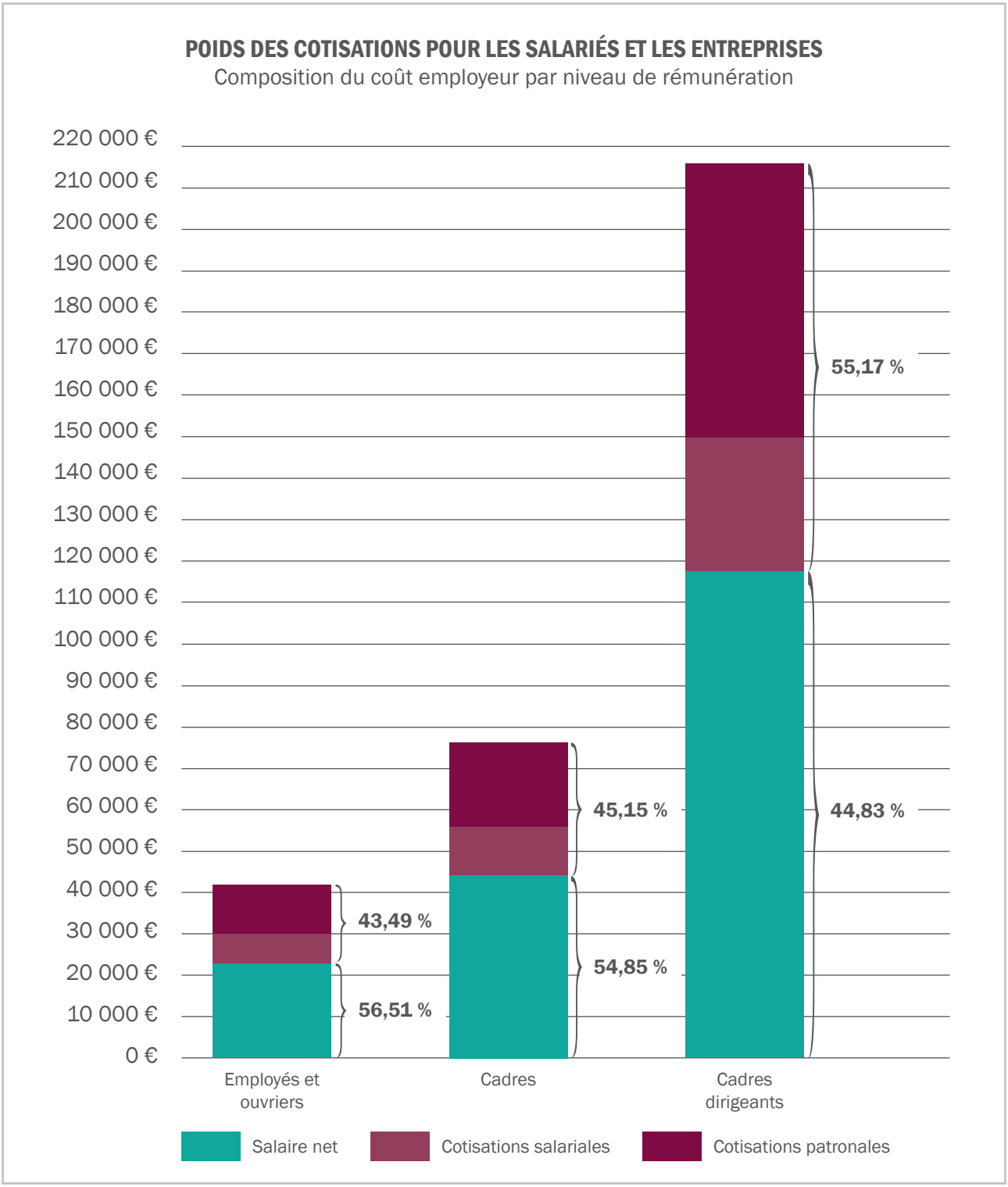
	Salaire annuel brut	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total cotisations	Salaire net	Coût entreprise	% cotisations / Salaire net
Employés et ouvriers	30 000 €	11 130 €	6 759 €	17 889 €	23 241 €	41 130 €	76,97 %

Poids des cotisations sociales pour les cadres

	Salaire annuel brut	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total cotisations	Salaire net	Coût entreprise	% cotisations / Salaire net
Cadres	54 000 €	23 015 €	11 760 €	34 775 €	42 240 €	77 015 €	82,33 %

Poids des cotisations sociales pour les cadres dirigeants

	Salaire annuel brut	Cotisations patronales	Cotisations salariales	Total cotisations	Salaire net	Coût entreprise	% cotisations / Salaire net
Cadres dirigeants	150 000 €	66 085 €	30 782 €	96 867 €	119 218 €	216 085 €	81,25 %



Sur les niveaux de rémunération étudiés, le salarié perçoit un peu plus de la moitié du coût total supporté par l'entreprise. Le reste correspond aux charges sociales et fiscales versées aux différents organismes.

Quelle est la quote-part des cotisations productives pour le salarié au regard de sa rémunération globale (salaire brut et cotisations patronales) ?

Ratio « cotisations productives » versus « taxes sociales » en moyenne pour les Français

	Cotisations productives	% Cotisations productives	Taxes sociales	% Taxes sociales
Salaire moyen	17 369 €	68,90 %	7 839 €	31,10 %

Ratio « cotisations productives » versus « taxes sociales » pour les employés et ouvriers

	Cotisations productives	% Cotisations productives	Taxes sociales	% Taxes sociales
Employés et ouvriers	12 420 €	69,43 %	5 469 €	30,57 %

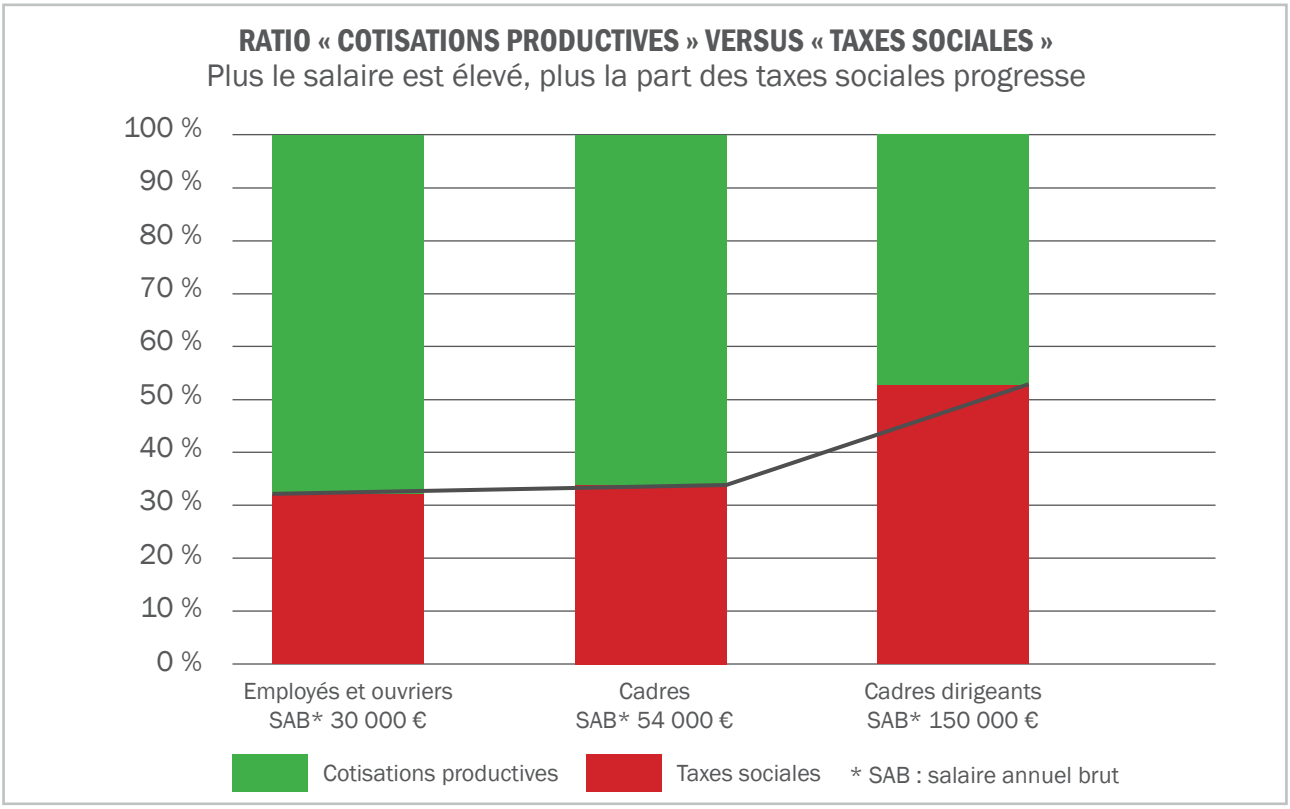
Ratio « cotisations productives » versus « taxes sociales » pour les cadres

	Cotisations productives	% Cotisations productives	Taxes sociales	% Taxes sociales
Cadres	23 616 €	67,91 %	11 159 €	32,09 %

Ratio « cotisations productives » versus « taxes sociales » pour les cadres dirigeants

	Cotisations productives	% Cotisations productives	Taxes sociales	% Taxes sociales
Cadres dirigeants	46 656 €	48,17 %	50 211 €	51,83 %

Comme l'illustre le tableau ci-dessus, la répartition entre cotisations productives et taxes sociales montre que le taux de taxes sociales est élevé (minimum de 30 %).



Un effort croissant pour la solidarité collective

Sur tous les niveaux de salaire, les prélèvements représentent une part importante du coût employeur. Mais plus le salaire augmente, plus la part des taxes sociales – sans contrepartie directe pour le salarié – progresse, passant de 30,57 % à 51,83 %.

Cela illustre la logique redistributive du système : les hauts revenus financent proportionnellement davantage la protection sociale collective.

Quelle est la quote-part des cotisations productives pour le salarié au regard au regard de sa rémunération globale (salaire brut et cotisations patronales) ?

Dans une France championne des prélèvements obligatoires, est apparue l'idée du jour de libération sociale et fiscale. En 2024, elle était fixée au 17 juillet.

Bien entendu, cette vision est simpliste car les impôts sont nécessaires pour payer les fonctions de l'Etat, qu'elles soient régaliennes ou autres. Et profiter à 100 % de l'usage de ses revenus dans une société humaine organisée est utopique.

Pour autant cette notion est intéressante car elle alerte sur le poids des prélèvements obligatoires qui étouffe l'initiative économique et l'état d'esprit qui constitue le principal levier de développement de la croissance.

Nous avons fait ici un exercice comparable en identifiant, sur 100 % de cotisations versées, la part de celles pour lesquels le salarié cotise vraiment pour lui avec un retour attendu de prestations. Dans sa volonté de travailler plus, la part de ce qui reste dans la poche une fois payés cotisations et impôts est essentielle. Ne l'est pas moins de pouvoir se dire qu'on cotise pour soi et pas nécessairement toujours pour les autres.

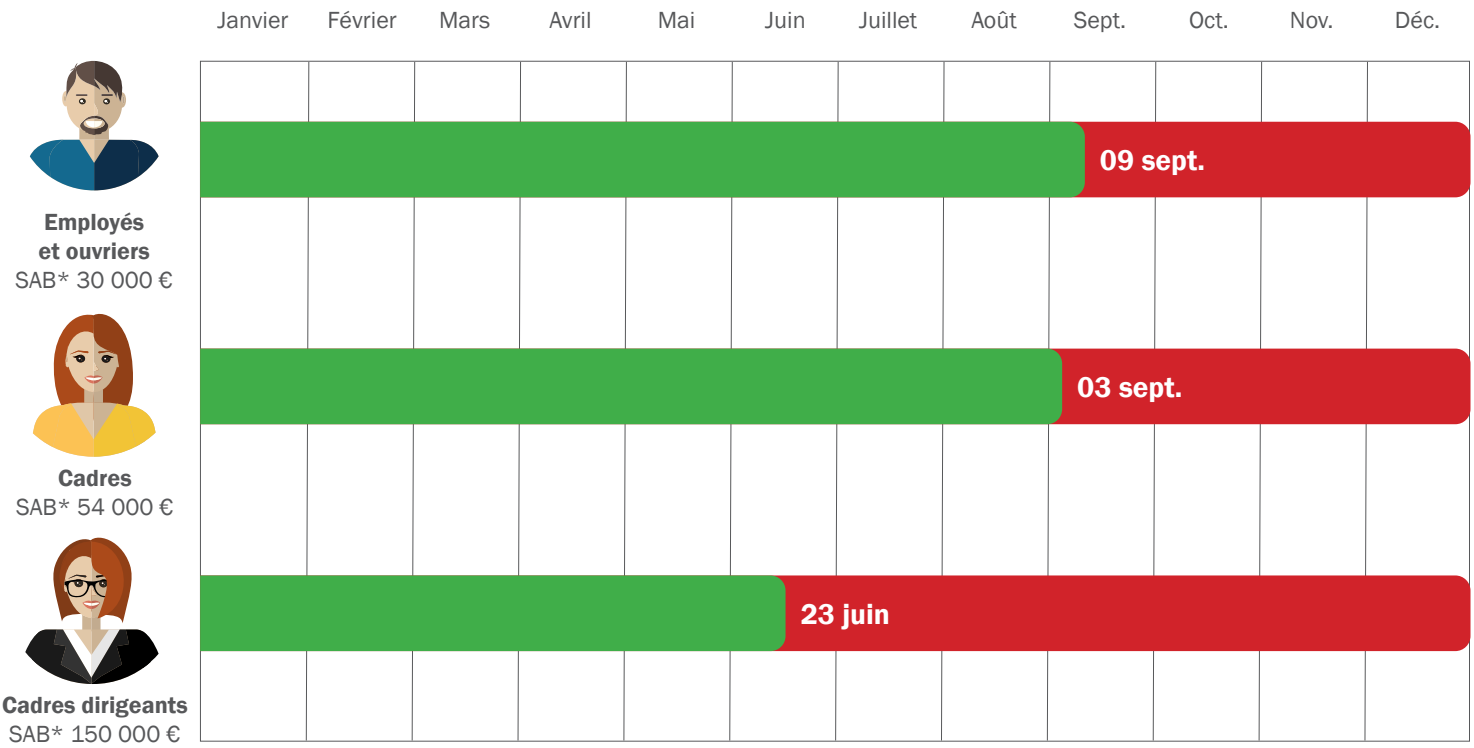
Cette présentation démontre que **l'idée selon laquelle « les impôts servent aux autres » tandis que « les cotisations sociales servent à soi-même » s'avère largement fausse.**

Les chiffres présentés doivent nous faire réfléchir à l'urgence de rendre aux cotisations sociales un caractère beaucoup plus contributif que ce qu'elles sont, particulièrement pour la retraite et la prévoyance.

Si nous ne réagissons pas, nous risquons de nous trouver confrontés à une contestation radicale des salariés estimant ne plus en avoir pour leur argent.

A cet égard, les suggestions de certains de mettre sous conditions de ressources les remboursements d'assurance maladie sont clairement une folie qui conduirait sans aucun doute possible) au bref démantèlement du système actuel. La mise en place d'un tel projet, pour seulement réaliser quelques économies dans l'urgence faute de s'attaquer aux vrais problèmes de l'assurance maladie, délégitimerait très vite l'exigence même de cotisations obligatoires chez les personnes concernées.

ET VOUS, À PARTIR DE QUAND COTISEZ-VOUS… POUR LA COLLECTIVITÉ ?



Cotisations productives
Prélèvements obligatoires versés par les employeurs et les salariés qui permettent, en retour, d'acquérir des droits sociaux supplémentaires (retraite de base et complémentaire, assurance chômage, assurance invalidité, indemnités journalières et et assurance décès complémentaire, …).

Taxes sociales
Prélèvements obligatoires qui ne donnent pas directement droit à des prestations sociales et supplémentaires (CSG, CRDS, allocations familiales, cotisations retraite et maladie supérieures au plafond, certaines cotisations retraite et maladie, taxes d'apprentissage, …). Elles servent principalement à financer des dépenses de solidarité ou des politiques publiques, sans améliorer les droits directs acquis par le cotisant selon le niveau de cotisation versé.

* SAB : salaire annuel brut

IPS INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE
Agir à la source du droit

Conclusion

La pérennité de notre système de protection sociale repose sur l'acceptation du paiement des charges qui le financent.

Or la situation à laquelle nous sommes confrontés s'avère dangereuse à plus d'un titre :
L'endettement colossal de la France (dans une situation de croissance atoni de l'économie) porte en germe le développement de conflits intergénérationnels.

- ➔ Combien de temps les plus jeunes accepteront de cotiser alors qu'ils devront faire face à une dette considérable et dans le même temps avoir de plus en plus de mal à accéder à l'emploi et au logement ?
- ➔ Combien de temps les cotisants accepteront de verser les sommes qui leur sont demandées alors que les fraudes à la protection sociale sont de plus en plus dénoncées ?

La protection sociale obligatoire constitue un des ciments de notre société.

Son financement ne peut plus être considéré comme une seule question d'expert mais être compréhensible et accepté par population. C'est le seul moyen de redonner goût aux salariés de travailler et aux entreprises d'embaucher.

La situation actuelle est très grave.

Elle appelle à sortir d'un cadre qui ne fonctionne plus depuis longtemps et qui arrive à bout de souffle à force d'être raffistolé.

Il n'est plus temps de faire de la communication. L'heure est à une refonte profonde des mécanismes de financement de notre protection sociale.

La situation nous conduit à revoir drastiquement les objectifs que nous assignons aux dépenses de protection sociale et aux ressources qui doivent leur correspondre.

➔ Plusieurs pistes peuvent être dressées à ce stade :

- **Révision de l'ensemble des dépenses** pour les concentrer suivant les besoins les plus essentiels.

- **Chercher d'autres pistes de financement pour réduire drastiquement les prélèvements sur le travail.**

  Sur ce point des pistes existent en contrepartie d'une baisse des cotisations salariales et patronales :

→ Instaurer la TVA sociale. Elle présente de nombreux avantages et existe déjà de fait car près de 57 Mds € des recettes de TVA sont affectés à la sécurité sociale en contrepartie d'allègements de cotisations patronales,

→ Transfert de cotisations assurance chomage pour alléger les cotisations en contrepartie d'un durcissement des conditions d'accès à l'indemnisation chômage,

La pérennité de notre système de protection sociale repose sur l'acceptation du paiement des charges qui le financent.

Or la situation à laquelle nous sommes confrontés s'avère dangereuse à plus d'un titre :
L'endettement colossal de la France (dans une situation de croissance atoni de l'économie) porte en germe le développement de conflits intergénérationnels.

- ➔ Combien de temps les plus jeunes accepteront de cotiser alors qu'ils devront faire face à une dette considérable et dans le même temps avoir de plus en plus de mal à accéder à l'emploi et au logement ?
- ➔ Combien de temps les cotisants accepteront de verser les sommes qui leur sont demandées alors que les fraudes à la protection sociale sont de plus en plus dénoncées ?

La protection sociale obligatoire constitue un des ciments de notre société.

Son financement ne peut plus être considéré comme une seule question d'expert mais être compréhensible et accepté par population. C'est le seul moyen de redonner goût aux salariés de travailler et aux entreprises d'embaucher.

La situation actuelle est très grave.

Elle appelle à sortir d'un cadre qui ne fonctionne plus depuis longtemps et qui arrive à bout de souffle à force d'être raffistolé.

Il n'est plus temps de faire de la communication. L'heure est à une refonte profonde des mécanismes de financement de notre protection sociale.

La situation nous conduit à revoir drastiquement les objectifs que nous assignons aux dépenses de protection sociale et aux ressources qui doivent leur correspondre.

ANNEXE 1

Salariés : Taux et assiettes des cotisations (2025)

PLAFOND ANNUEL DE SÉCURITÉ SOCIALE : 47 100 €

1 - LES TAUX DE COTISATIONS DE LA BRANCHE VIEILLESSE

Cotisations	Taux global	Employeur	Salarié	Assiettes de cotisation
Assurance vieillesse	15,45 %	8,55 %	6,90 %	Salaire jusqu'à 1 PASS
Assurance vieillesse	2,42 %	2,02 %	0,40 %	Totalité du salaire
Retraite AGIRC-ARRCO T1	7,87 %	4,72 %	3,15 %	Salaire jusqu'à 1 PASS
Retraite AGIRC-ARRCO T2	21,59 %	12,95 %	8,64 %	Salaire du PASS à 8 PASS
CEG (Contribution d'équilibre générale) T1	2,15 %	1,29 %	0,86 %	Salaire jusqu'à PASS
CEG (Contribution d'équilibre générale) T2	2,70 %	1,62 %	1,08 %	Salaire du PASS à 8 PASS
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,21 %	0,14 %	Totalité du salaire jusqu'à 8 PASS si le salaire est > au PASS
APEC	0,06 %	0,036 %	0,024 %	Salaire jusqu'à 4 PASS

2 - LES TAUX DE COTISATIONS DE LA BRANCHE MALADIE, PRÉVOYANCE & FAMILLE

Cotisations	Taux global	Employeur	Assiettes de cotisation
Maladie, maternité (< 2,25 Smic)	7,30 %	0,073	Totalité du salaire
Maladie, maternité (>= 2,25 Smic)	13,30 %	0,133	Totalité du salaire
Allocations familiales (< 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %	Totalité du salaire
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	5,25 %	5,25 %	
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %	Taux variable * Totalité du salaire
2,25 SMIC annuel	48 648,60 €		
3,3 SMIC annuel	71 351,28 €		

3 - LES TAUX DE COTISATIONS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Cotisations	Taux global	Employeur	Salarié	Assiettes de cotisation
Complémentaire santé	1 000 €	500 €	500 €	Forfait
Complémentaire prévoyance T1	1,50 %	1,50 %	0,00 %	Salaire jusqu'à PASS
Complémentaire prévoyance T2	3,00 %	2,00 %	1,00 %	Salaire du PASS à 8 PASS

4 - LES TAUX DE COTISATIONS DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Cotisations	Taux global	Employeur	Assiettes de cotisation
Chômage	4 %	4 %	Salaire jusqu'à 4 PASS
AGS	0,25 %	0,25 %	
1,6 SMIC annuel	34 594,56 €		

5 - LES AUTRES TAXES ET COTISATIONS

Cotisations	Taux global	Employeur	Salarié	Assiettes de cotisation
CSG déductible	6,80 %		6,80 %	Salaire total après déduction de 1,75 % pour frais (dans la limite de 4 PASS)
CSG non déductible	2,40 %		2,40 %	
CRDS	0,50 %		0,50 %	
Aide au logement (tous les employeurs)	0,10 %	0,10 %		Salaire jusqu'à PASS
Aide au logement >=50 salariés	0,50 %	0,50 %		Totalité du salaire
Construction (>= 50 salariés)	0,45 %	0,45 %		Totalité du salaire
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %		
Formation continue moins de 11 salariés)	0,55 %	0,55 %		
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %		

Plafond	47 100 €
Salaire minimum des rentes ATMP	21 327,85 €

ANNEXE 2

Taux d'efficacité des cotisations sociales obligatoires

01> Calcul de la productivité des cotisations pour un salarié exerçant dans une entreprise de moins de 11 salariés.

1 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIÉS) - SALAIRE INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2,25 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (>= 2,25 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,25 %	0,25 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement	0,10%	
Formation continue (11 salariés et plus)	0,55 %	0,55 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016%

Total des cotisations	56,20 %	56,42 %
Taxes sociales	16,46 %	26,63 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,25 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,28 %	47,20 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIÉS) - SALAIRE ENTRE 2,25 SMIC ET 3,3 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,25 %	0,25 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement	0,10 %	
Formation continue (11 salariés et plus)	0,55 %	0,55 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	62,20 %	62,42 %
Taxes sociales	16,46 %	32,63 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,3 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	26,46 %	52,27 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIÉS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,3 SMIC

Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	
APEC	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %					
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille									
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire									
Complémentaire santé	Forfait								
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage									
Chômage	4 %	4 %	4 %	4 %					
AGS	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %					
5 - Les autres taxes et cotisations									
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %
Aide au logement	0,10 %								
Formation continue (11 salariés et plus)	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	64 %	64, 22 %	64,22 %	64,22 %	60,08 %	60,08 %	60,08 %	60,08 %	32,44 %
Taxes sociales	18,26 %	34,43 %	34,43 %	34,43 %	35,49 %	35,49 %	35,49 %	35,49 %	32,44 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 à 2 PASS**	**de 2 à 3 PASS**	**de 3 à 4 PASS**	**de 4 à 5 PASS**	**de 5 à 6 PASS**	**de 6 à 7 PASS**	**de 7 à 8 PASS**	**Au-dessus de 8 PASS**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	28,50 %	53,57 %	53,57 %	53,57 %	59,07 %	59,07 %	59,07 %	59,07 %	100,00 %

02 > Calcul de la productivité des cotisations pour un salarié exerçant dans une entreprise de 11 salariés à 49 salariés.

1 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 À 49 SALARIÉS) - SALAIRE INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2,25 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (< 2,25 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (< 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,25 %	0,25 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement	0,10 %	
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	56,65 %	56,87 %
Taxes sociales	16,91 %	27,08 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,25 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,85 %	47,61 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 À 49 SALARIÉS) - SALAIRE ENTRE 2,25 SMIC ET 3,3 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (< 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,15 %	0,15 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement	0,10 %	
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	62,65 %	62,87 %
Taxes sociales	16,91 %	33,08 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,3 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	26,99 %	52,61 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,3 SMIC

Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87%	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59%	21,59 %	21,59 %	
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	
APEC	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %					
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille									
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire									
Complémentaire santé	Forfait								
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage									
Chômage	4 %	4 %	4 %	4 %					
AGS	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %					
5 - Les autres taxes et cotisations									
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %
Aide au logement	0,10 %								
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	64,45 %	64,67 %	64,67 %	64,67 %	60,53 %	60,53 %	60,53 %	60,53 %	32,89 %
Taxes sociales	18,71 %	34,88 %	34,88 %	34,88 %	35,94 %	35,94 %	35,94 %	35,94 %	32,89 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 à 2 PASS**	**de 2 à 3 PASS**	**de 3 à 4 PASS**	**de 4 à 5 PASS**	**de 5 à 6 PASS**	**de 6 à 7 PASS**	**de 7 à 8 PASS**	**Au-dessus de 8 PASS**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,03 %	53,93 %	53,93 %	53,93 %	59,37 %	59,37 %	59,37 %	59,37 %	100,00 %

03 > Calcul de la productivité des cotisations pour un salarié exerçant dans une entreprise de 50 salariés et plus.

1 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS) - SALAIRE INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2,25 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (>= 2,25 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,25 %	0,25 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement (si plus de 50 salariés)	0,50 %	0,50 %
Construction (>= 50 salariés)	0,45 %	0,45 %
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	57,50 %	57,82 %
Taxes sociales	17,76 %	28,03 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,25 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	30,88 %	48,47 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS) -SALAIRE ENTRE 2,25 SMIC ET 3,3 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %
APEC	0,06 %	0,06 %
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille		
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (< 3,3 Smic)	3,45 %	3,45 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire		
Complémentaire santé	Forfait	
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage		
Chômage	4 %	4 %
AGS	0,25 %	0,25 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %
Aide au logement (si plus de 50 salariés)	0,50 %	0,50 %
Construction (>= 50 salariés)	0,45 %	0,45 %
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	63,50 %	63,82 %
Taxes sociales	17,76 %	34,03 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,3 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	27,96 %	53,32 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,3 SMIC

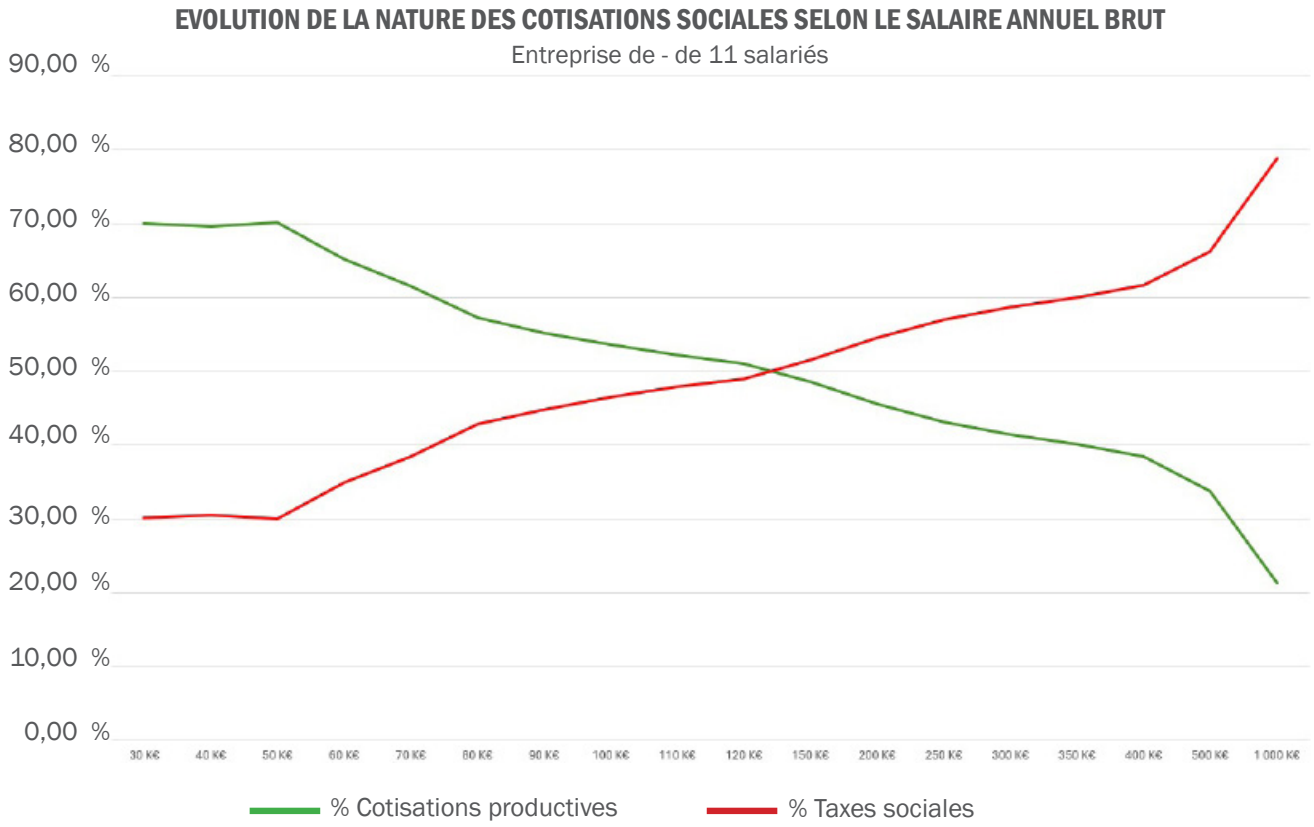
Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,87 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %	2,42 %
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	
CEG (Contribution d'équilibre générale)	2,15 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	2,70 %	
CET (Contribution d'équilibre technique)	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	0,35 %	
APEC	0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %					
2 - Les taux de cotisations de la branche maladie, prévoyance & famille									
Maladie (>= 2,25 Smic)	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,3 Smic)	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25%	5,25 %	5,25 %	5,25 %	5,25 %
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
3 - Les taux de cotisations de santé et prévoyance complémentaire									
Complémentaire santé	Forfait								
Complémentaire prévoyance	1,50 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	
4 - Les taux de cotisations de l'assurance chômage									
Chômage	4 %	4 %	4 %	4 %					
AGS	0,25 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %					
5 - Les autres taxes et cotisations									
CSG & CRDS	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,53 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %	9,70 %
Aide au logement (si plus de 50 salariés)	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %	0,50 %
Construction (>= 50 salariés)	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %	0,45 %
Formation continue (11 salariés et plus)	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	65,30 %	65,62 %	65,672%	65,62 %	61,48 %	61,48 %	61,48 %	61,48 %	33,84 %
Taxes sociales	19,56 %	35,83 %	35,83 %	35,83 %	36,89 %	36,89 %	36,89 %	36,89 %	33,84 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 à 2 PASS**	**de 2 à 3 PASS**	**de 3 à 4 PASS**	**de 4 à 5 PASS**	**de 5 à 6 PASS**	**de 6 à 7 PASS**	**de 7 à 8 PASS**	**Au-dessus de 8 PASS**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,95 %	54,60 %	54,60 %	54,60 %	60,00 %	60,00 %	60,00 %	60,00 %	100,00 %

ANNEXE 3

Evolution de l'efficacité des cotisations selon la taille de l'entreprise et le montant du salaire

01 > Evolution de l'efficacité des cotisations (entreprise de moins de 11 salariés).

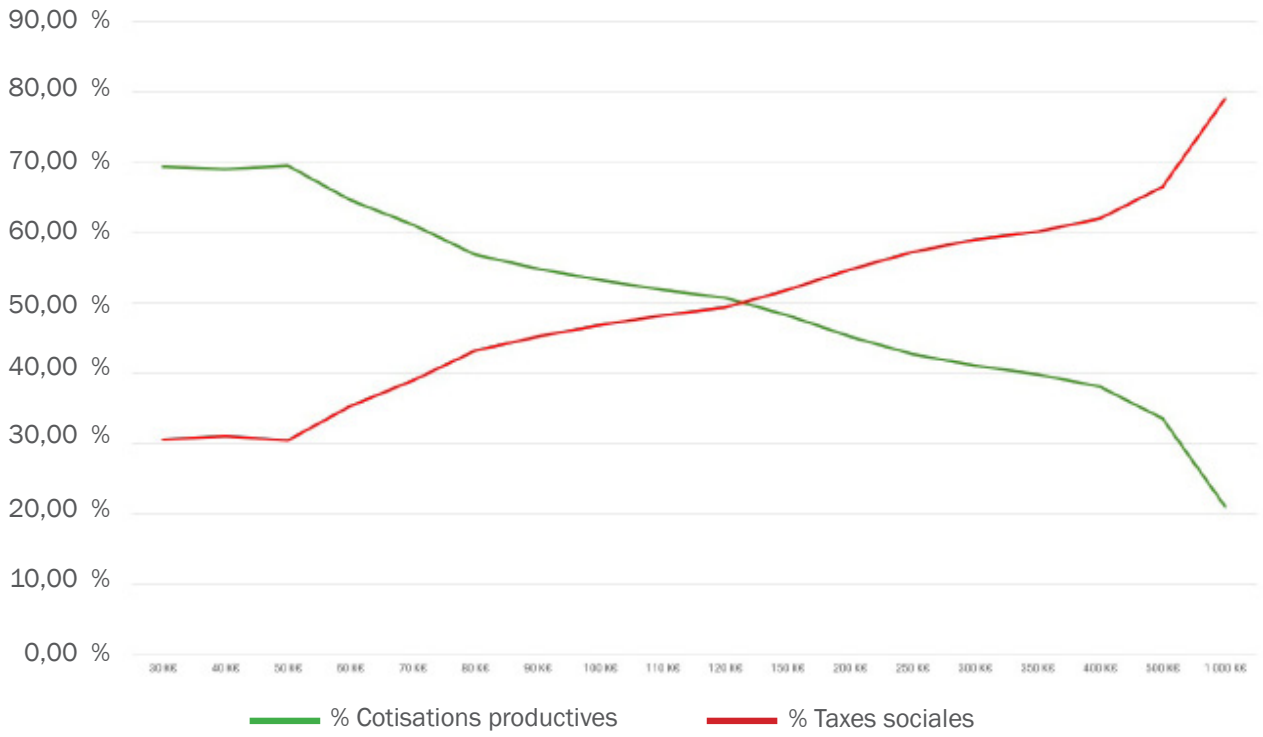


Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,96 %	30,04 %	100,00 %
40 K€	69,53 %	30,47 %	100,00 %
50 K€	70,01 %	29,99 %	100,00 %
60 K€	65,09 %	34,91 %	100,00 %
70 K€	61.54 %	38,46 %	100,00 %
80 K€	57,21 %	42,79 %	100,00 %
90 K€	55,16 %	44,84 %	100,00 %
100 K€	53,51 %	46,49 %	100,00 %
110 K€	52,15 %	47,85 %	100,00 %
120 K€	51,01 %	48,99 %	100,00 %
150 K€	48,50 %	51,50 %	100,00 %
200 K€	45,51 %	54,49 %	100,00 %
250 K€	43,02 %	56,98 %	100,00 %
300 K€	41,32 %	58,68 %	100,00 %
350 K€	40,08 %	59,92 %	100,00 %
400 K€	38,31 %	61,69 %	100,00 %
500 K€	33,75 %	66,25 %	100,00 %
1 000 K€	21,16 %	78,84 %	100,00 %

02 > Evolution de l'efficacité des cotisations (entreprise entre 11 et 49 salariés).

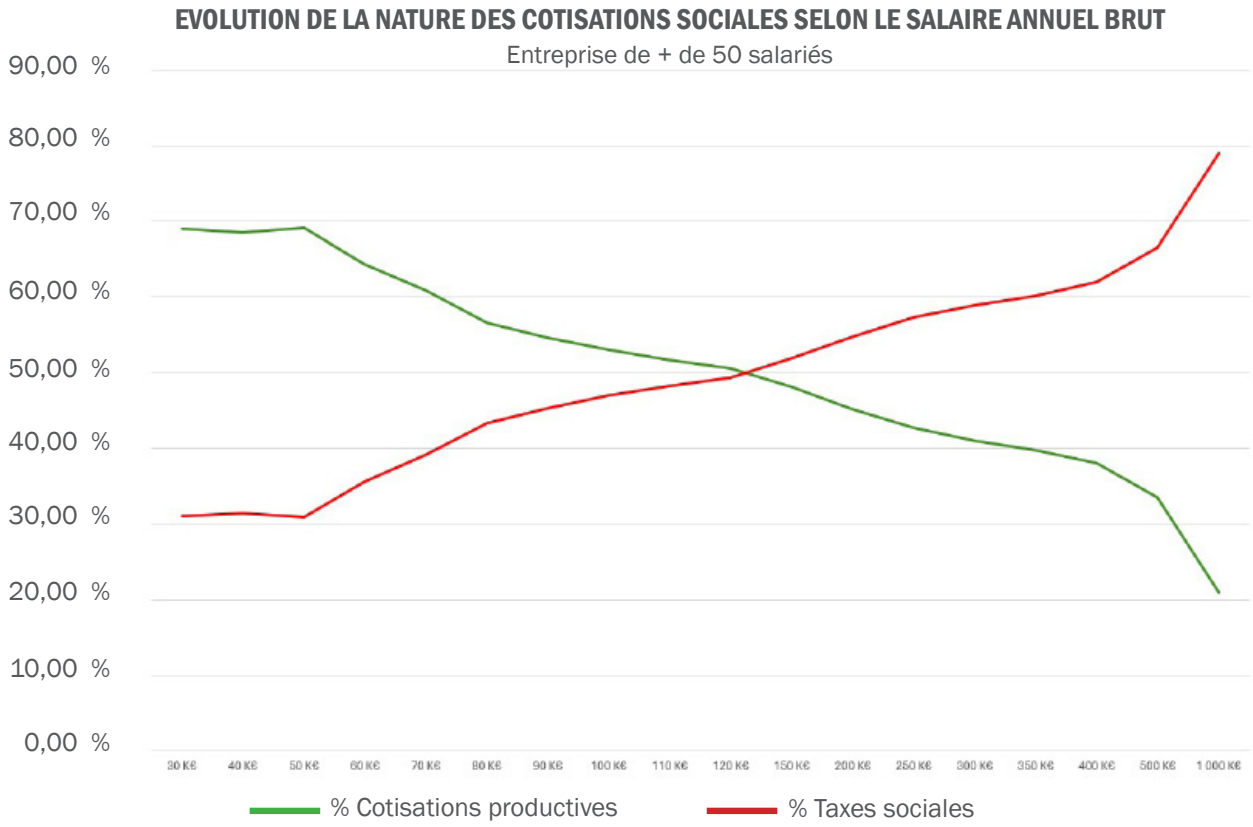
EVOLUTION DE LA NATURE DES COTISATIONS SOCIALES SELON LE SALAIRE ANNUEL BRUT

Entreprise de 11 à 49 salariés



Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,43 %	30,57 %	100,00 %
40 K€	69,00 %	31,00 %	100,00 %
50 K€	69,52 %	30, 48 %	100,00 %
60 K€	64,63 %	35,37 %	100,00 %
70 K€	61,10 %	38,90 %	100,00 %
80 K€	56,82 %	43,18 %	100,00 %
90 K€	54,78 %	45,22 %	100,00 %
100 K€	53,14 %	46,86 %	100,00 %
110 K€	51,79 %	48,21 %	100,00 %
120 K€	50,66 %	49,34 %	100,00 %
150 K€	48,17 %	51,83 %	100,00 %
200 K€	45,19 %	54,81 %	100,00 %
250 K€	42,72 %	57,28 %	100,00 %
300 K€	41,02 %	58,98 %	100,00 %
350 K€	39,79 %	60,21 %	100,00 %
400 K€	38,02 %	61,98 %	100,00 %
500 K€	33,47 %	66,53 %	100,00 %
1 000 K€	20,94 %	79,06 %	100,00 %

03 > Evolution de l'efficacité des cotisations (entreprise de 50 salariés et plus).



Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	68,97 %	31,03 %	100,00 %
40 K€	68,53 %	31,47 %	100,00 %
50 K€	69,12 %	30,88 %	100,00 %
60 K€	64,38 %	35,68 %	100,00 %
70 K€	60,84 %	39,16 %	100,00 %
80 K€	56,61 %	43,39 %	100,00 %
90 K€	54,60 %	45,40 %	100,00 %
100 K€	52,98 %	46,02 %	100,00 %
110 K€	51,65 %	48,35 %	100,00 %
120 K€	50,54 %	49,42 %	100,00 %
150 K€	48,07 %	51,93 %	100,00 %
200 K€	45,13 %	54,87 %	100,00 %
250 K€	42, 67	57,33 %	100,00 %
300 K€	41,98 %	59,02 %	100,00 %
350 K€	39,76 %	60,24 %	100,00 %
400 K€	37,99 %	62,01 %	100,00 %
500 K€	33,45 %	66,55 %	100,00 %
1 000 K€	20,93 %	79,07 %	100,00 %

www.institut-de-la-protection-sociale.fr

IPS - Immeuble « Le Président »
42, avenue Georges Pompidou - 69003 Lyon
Tél. 04 72 91 55 26

Association loi 1901 déclarée
à la préfecture du Rhône
sous le numéro W691079041