FINANCEMENT

LES COTISATIONS SOCIALES NE SONT PLUS CE QU'ELLES ÉTAIENT !

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

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

Comité technique Financement & Organisation de la Protection Sociale
Décembre 2020

Financement : Les cotisations sociales ne sont plus ce qu'elles étaient !

« Personne ne comprend plus rien aux finances publiques à l'exception de rares experts ».

C'est le sens de la récente déclaration du Président de la Cour des comptes lors de sa présentation aux députés d'une série de mesures destinées à améliorer le contrôle des finances publiques.

On pourrait en dire de même du financement de la protection sociale devenu lui aussi d'une rare complexité. Pour répondre 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 s'effaçant au fur et à mesure que les sommes versées augmentent.

Cette note de l'IPS tente d'expliquer la situation actuelle, ses origines et ses conséquences.

Elle trace en outre des pistes concrètes pour sortir de l'impasse dans laquelle notre système s'enfonce.

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.

Philippe AUTRAN

Philippe Autran est expert-comptable et commissaire aux comptes. Il a exercé différentes fonctions au sein du groupe In Extenso : Directeur Régional Sud-Ouest de 2008 à 2014, Directeur Général adjoint de 2014 à 2017, Président du Conseil d'Administration de 2017 à 2019, Président du Conseil de Surveillance depuis 2019. Il est associé In Extenso depuis 1997 et a été auditeur Deloitte de 1983 à 1993.
Autres fonctions : Vice-président de Congrès et Expositions de Bordeaux.

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 www.previssima.fr, site internet dédié à l'actualité de la protection sociale.

Michel GIORDANO

Michel Giordano, a plus de 40 ans d'expérience au service de la profession comptable. Chevalier de l'Ordre de la Légion d'Honneur, de l'Ordre National du Mérite et Chevalier des palmes académiques, son engagement au service de la profession et son investissement dans le secteur associatif, ne l'ont jamais quitté. Secrétaire général de l'Association des experts-comptables stagiaires dès 1977, il est également à l'initiative du Club des jeunes experts-comptables en 1980. Vice-Président du Conseil Régional de l'Ordre de Paris en 1992, puis Vice-Président du Conseil Supérieur de l'Ordre des experts-comptables à 2 reprises. Il s'engage dans le secteur social et associatif, en tant qu'administrateur de l'Unedic, des Urssaf de Paris, de l'ACOSS et de la CNAMTS. C'est en 2007 qu'il s'investit pleinement dans le secteur de la retraite, il devient alors Vice-Président de la Cavec avant d'être élu Président en 2011 ainsi que trésorier de la CNAVPL.

Antoine MONTANT

Après des études de droit en France, au Royaume-Uni et en Belgique, Antoine Montant s'est engagé auprès des Très Petites Entreprises. D'abord Directeur de la formation professionnelle d'une Chambre de Métiers, puis Responsable des affaires sociales d'une organisation patronale dans le secteur des services, il a rejoint le Groupe Fiducial en tant qu'avocat,après avoir été responsable de la direction technique droit social, désormais il dirige le département conseil en droit social, fort d'une douzaine d'avocats et juristes répartis sur l'ensemble du territoire national.

Rolland NINO

Rolland Nino, expert-comptable associé et 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.

Didier-Yves RACAPE

Didier-Yves Racapé est expert-comptable commissaire aux comptes depuis 1988, date à laquelle il a créé son propre cabinet. Il s'est associé en 1989 pour former un cabinet qui compte à ce jour 3 associés et 25 collaborateurs. Il est impliqué dans les instances de la profession depuis de nombreuses années.

Guy SABRIÉ

Membre du bureau de l'Institut de la Protection Sociale.
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 quatre ans directeur d'une caisse RSI, jusqu'à sa retraite en 2010.

Philippe SABY

Philippe Saby est Directeur Général de Solly Azar, filiale du groupe Verspieren. Il assure également la fonction de Vice-Président en charge de la Communication, du numérique et des service aux adhérents de la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (Planète CSCA).
Diplômé de l'Institut d'études politiques, Philippe Saby a acquis une expérience de 30 ans sur les marchés de l'assurance et du courtage avant de rejoindre Solly Azar.

Michel TUDEL

Président d'honneur de la compagnie nationale des commissaires aux comptes.
Président d'honneur de la compagnie régionale des commissaires aux comptes de Toulouse.
Membre du collège du H3C.
Président d'Honneur de la Compagnie nationale des experts-comptables de justice.

Alain ULMER

De 1989 à 1994, Alain Ulmer est cadre dans une filiale de Lazard financement d'opérations de promotions immobilières (professionnels et bureaux) à Neuilly et Versailles. De 1994 à 1999, Il intègre une cellule de gestion de patrimoine haut de gamme de AGF Paris. En 1999, il crée ADER Entreprises et devient par la suite cogérant associé de RD Patrimoine Conseils et Associés. Suite à opérations de fusion de ces sociétés en 2017, il devient associé gérant d'Olifan Group et a pris en charge l'expertise Prévoyance, Retraite et Epargne Salariale au sein du groupe Olifan dont l'activité est centrée sur l'accompagnement patrimonial du chef d'entreprise et de son groupe familial.

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 avec notamment 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.

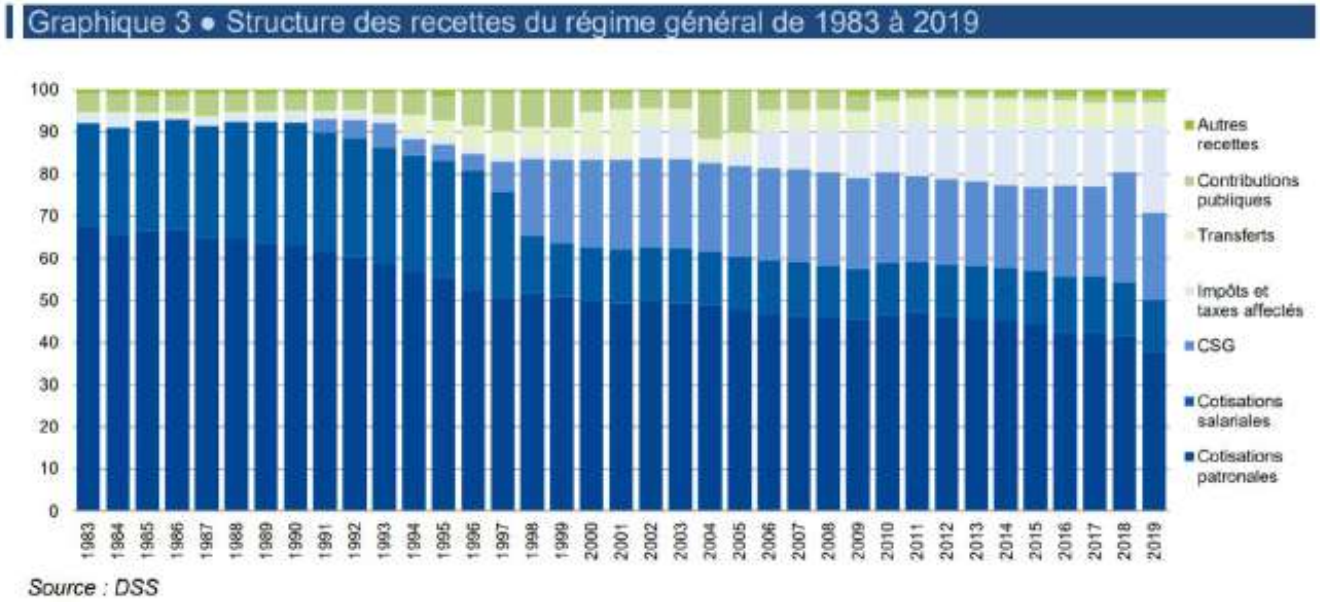
Pourtant, pour diverses raisons, la place des partenaires sociaux sera progressivement réduite à la portion congrue par l'Administration qui prendra le pilotage effectif des organismes de Sécurité sociale.

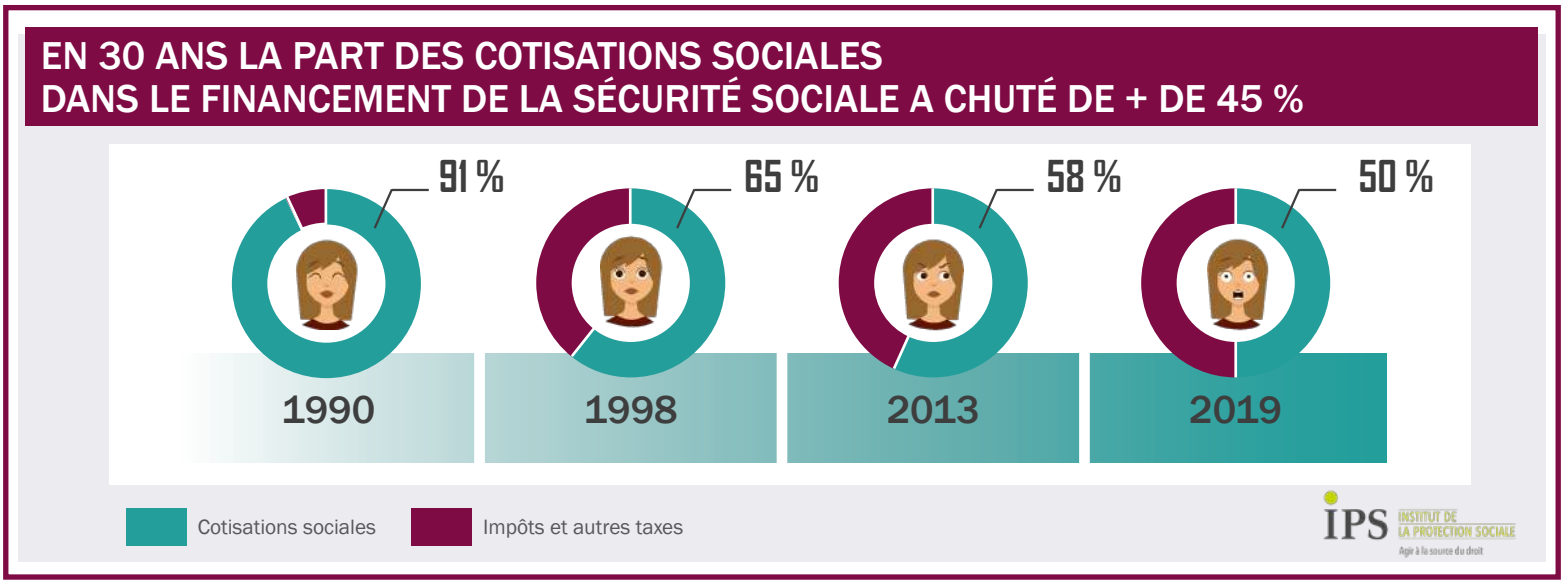
A ce jour, les partenaires sociaux ne conservent plus que le pilotage de certains régimes complémentaires, notamment de retraite. Pourtant, cette place pourrait être marginalisée avec la poursuite du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire par le réseau des Urssaf et plus encore si le projet initial de retraite universelle aboutissait ; ce dernier conduisant à créer un seul régime unique directement piloté par l'Etat.

Cette volonté de l'Etat de régenter l'ensemble de la sphère protection sociale apparait une fois de plus dans la loi organique consacrée aux retraites (votée en 1ère lecture au début de l'année 2020). Elle intègre les régimes obligatoires au domaine de compétence de la Loi de Financement de la Sécurité sociale ; ce qui n'a pas de sens si ces régimes – en l'occurrence les régimes complémentaires du secteur privé gérés par les partenaires sociaux - ne sont pas financés par la fiscalité (à la différence des régimes spéciaux du secteur public).

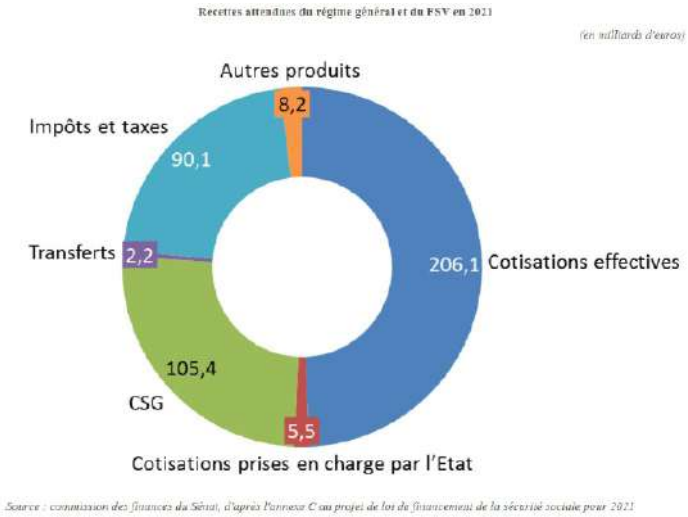
A l'origine, les cotisations sociales constituaient la source quasi-exclusive de financement des prestations servies par les régimes obligatoires. Mais face à une dépense sociale toujours plus vive et malgré la précarité économique de notre pays, les financements fiscaux de toutes sortes se sont amplifiés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

Le tableau ci-après illustre clairement cette évolution :





Les prévisions de recettes pour 2021 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 sans pareil

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

Si l'on s'intéresse de près à celles et ceux qui calculent tous les mois les bulletins de paie au sein des cabinets d'expertise comptable, des cabinets spécialisés ou dans les services RH des grandes entreprises, force est de constater qu'ils 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 automatisée, la production des bulletins de paie exacts constitue chaque mois un tour de force.

Dans le même temps, alors que les Pouvoirs Publics complexifient en permanence les règles dont l'application sera ensuite contrôlée avec fermeté par les Urssaf, l'idée s'est imposée que le bulletin de paie serait désormais simplifié.

Le mythe du bulletin de paie simplifié

Lorsqu'on examine les bulletins de paie de l'après-guerre, 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, notamment en matière de gestion de la paie.

L'une des principales avancées était 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 simplifié est généralisé à toutes les entreprises.

Mais le bulletin de paie simplifié 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 simplifiée, les calculs n'en demeurent pas moins toujours aussi complexes.
Du côté des employeurs, le bulletin de paie simplifié 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.

Signalons toutefois les améliorations effectives apportées par la loi PACTE et effectives depuis 2020.

A cette date, les règles concernant les seuils sociaux sont simplifiées.

Les chefs d'entreprise doivent désormais appliquer uniquement trois seuils :

- 11 salariés
- 50 salariés
- 250 salariés

Ces nouveaux seuils ont des effets concrets :

- D'une part, une diminution de certaines charges sociales pour les entreprises. C'est par exemple le cas de la participation à l'effort de construction qui concernait les entreprises de plus de 20 salariés. Désormais l'effectif est passé à 50 salariés.
- D'autre part, l'allègement des obligations pour les entreprises de moins de 250 salariés. Il n'est plus obligatoire de communiquer aux actionnaires les rémunérations versées aux 10 personnes les mieux rémunérées dans les sociétés anonymes (SA) qui comptent moins de 250 salariés.

Toutefois, pour bénéfiques qu'elles soient, ces améliorations n'en demeurent pas moins négligeables au regard de la complexité générale du calcul des cotisations sociales.

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	**29 557 €**	Fin de la réduction générale des cotisations patronales		
1 plafond	41 136 €	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 %)		
2,5 SMIC	46 183 €		Assurance maladie (passe de 7,30 % à 13,30 % dès le 1er €)	
3,5 SMIC	64 656 €		Allocations familiales (passe de 3,45 % à 5,25 % dès le 1er €)	
4 plafonds	164 544 €	APEC (0,06 %)		
		Assurance chômage (4,05 %)		
		AGS (0,15 %)		
8 plafonds	329 088 €	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.

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)	

Au final, il existe 8 critères de changement de taux de cotisations (6 liés au montant de la rémunération et 2 aux effectifs de l'entreprise). Cela représente au total 16 changements possibles.

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 La transformation progressive des cotisations en taxes sociales : un risque majeur pour notre système de protection sociale.

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 : ce qui 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

L'assiette des cotisations sociales dépend du statut social du cotisant :

- **Il relève du régime général :** il cotise sur la base du salaire brut ;
- **Il relève du régime TNS :** en qualité de gérant majoritaire de SARL imposé à l'IS, il cotise sur la base de la rémunération perçue et d'une fraction de ses dividendes. S'il exerce en nom propre, il cotise sur son BIC (Bénéfice Industriel ou Commercial) ou son BNC (Bénéfice Non Commercial).

Ce principe est tempéré par des mécanismes correcteurs, notamment pour les TNS : ainsi, pour certaines cotisations, si la rémunération est trop faible, une assiette minimale sera appelée. On parle ici « **d'assiette plancher** ». Ce dispositif ne se retrouve pas en tant que tel chez les salariés.

De même, au-delà d'un certain niveau, le supplément de rémunération peut être exclu de l'assiette. On parle alors de « **plafonnement** ».

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

A quoi correspond la notion de plafond ?

On fait en réalité 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 -2,5 Smic ou encore 3,5 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 TNS. En revanche, ces derniers perçoivent des prestations sociales et des droits à retraite plus faibles.

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 versées permettent d'augmenter les prestations, parfois 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 1,8 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.

En effet, 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 laSécurité 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).

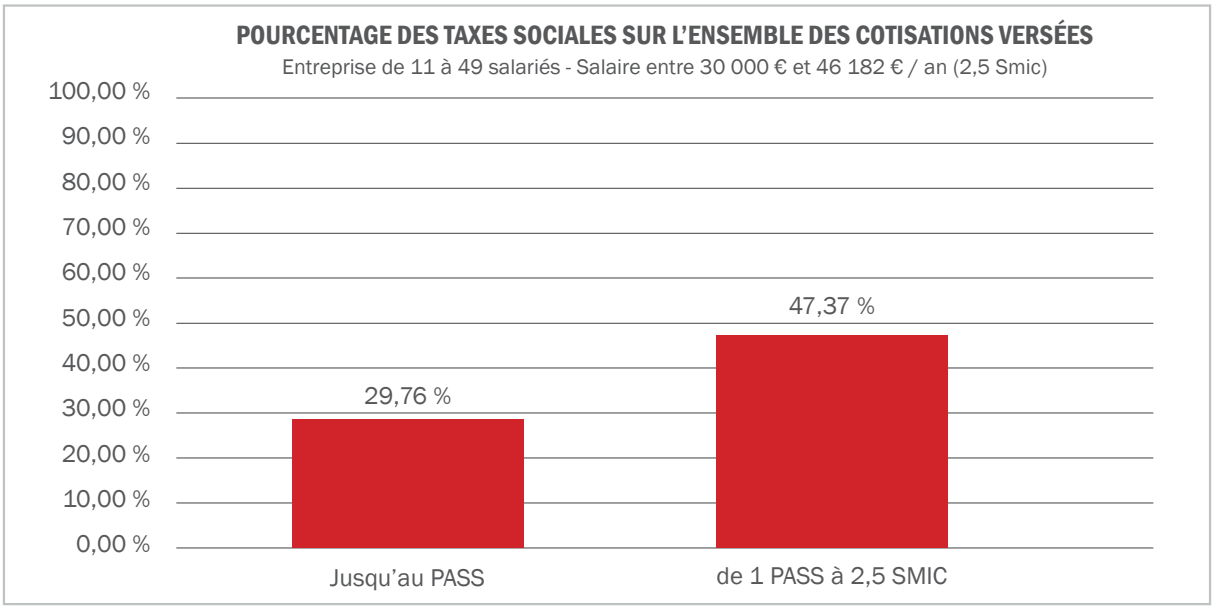
En synthèse, quelle est la part des taxes sociales parmi les cotisations versées ?

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 :

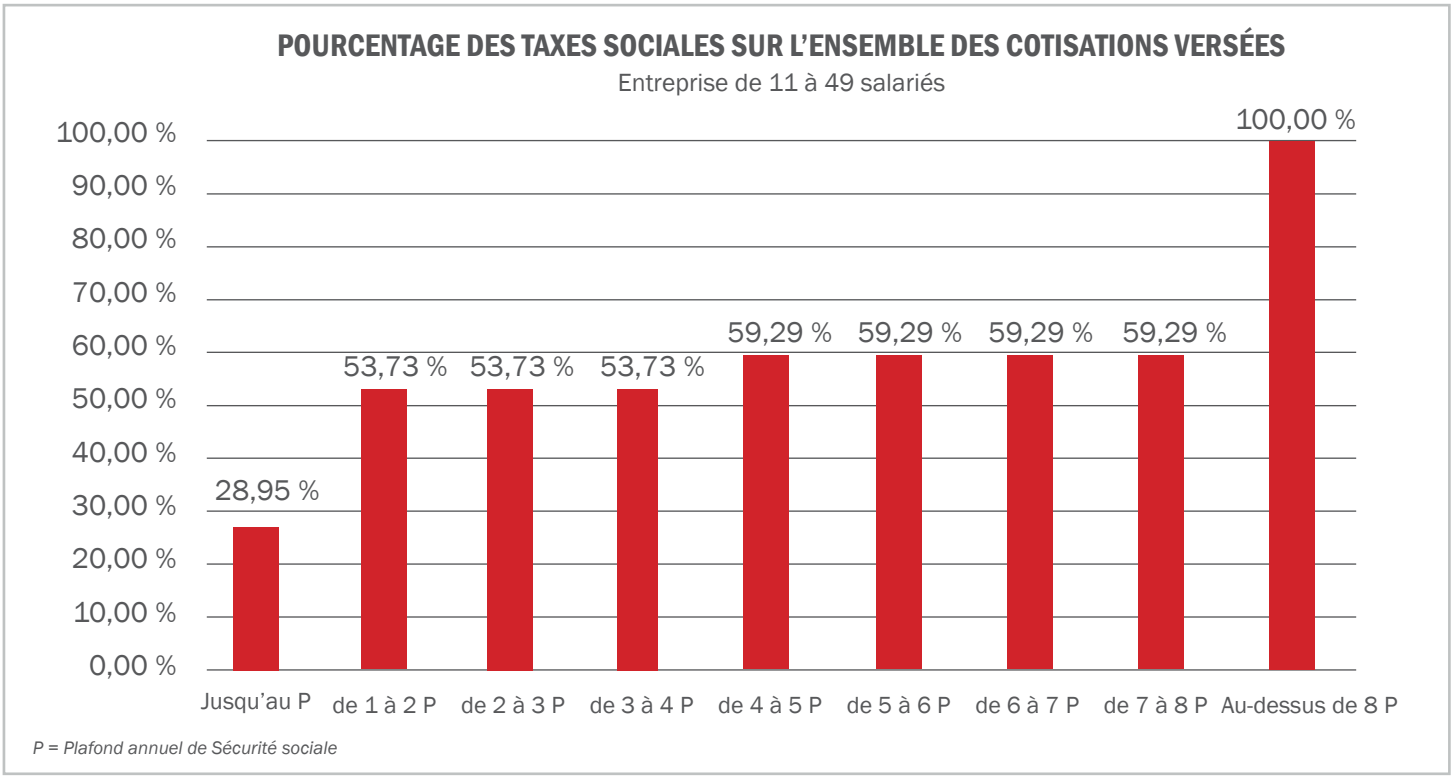
Une simulation pour les salaires Inférieurs à 2,5 Smic (46 182 € par an) au sein des petites entreprises montre que le poids des taxes sociales est déjà très élevé :

- Sur la première tranche comprise entre 30 000 € et le plafond de sécurité sociale (41 136 €), la part des taxes sociales s'élève à un peu moins de 29,76 % de l'ensemble des cotisations versées.
- Sur la seconde comprise juste au-dessus du plafond, les taxes sociales progressent de



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 l'on dépasse le plafond de Sécurité sociale :

- Sur la première tranche comprise entre 30 000 € et le plafond de Sécurité sociale (41 136 €), la part des taxes sociales s'élève à 28,95% 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 53,73 % jusqu'à 4 fois le plafond et 59,29 % 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.

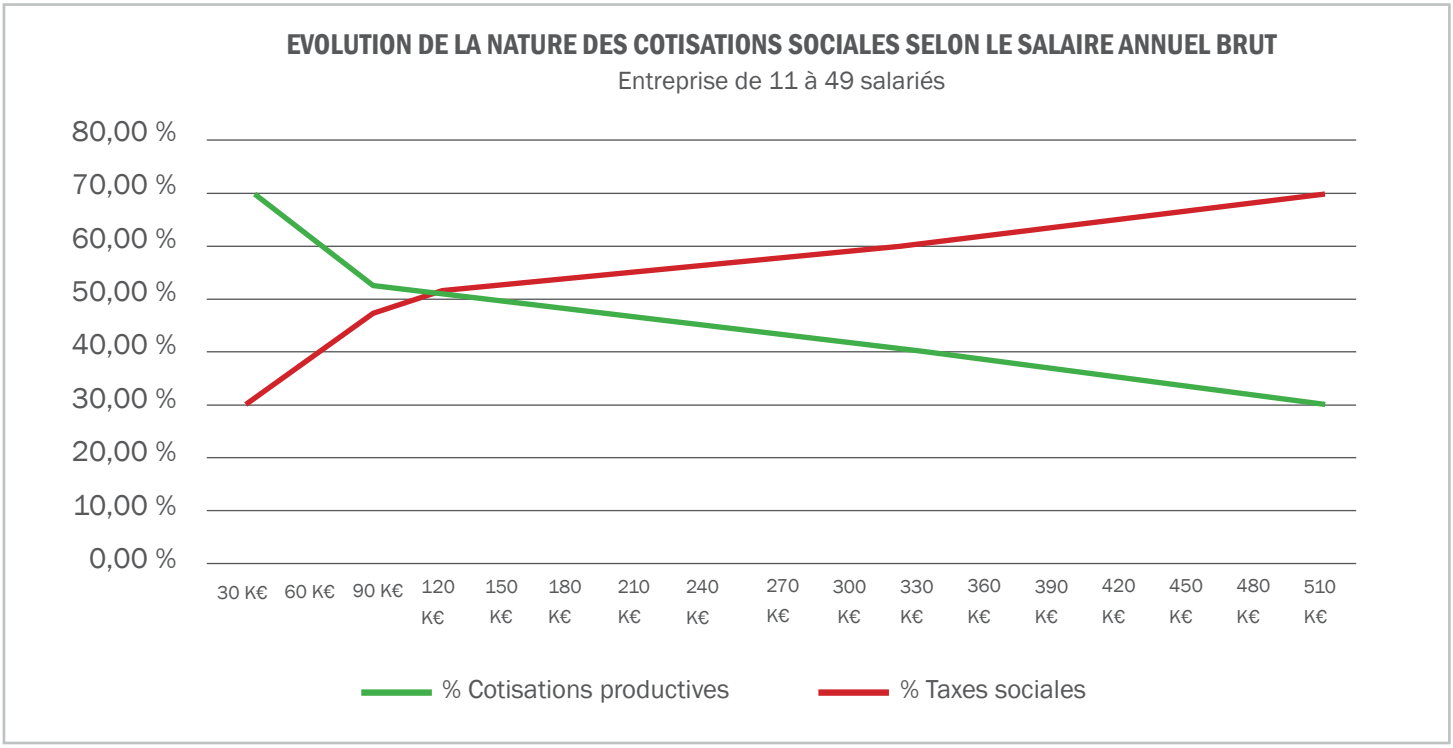


Une dernière simulation montre l'évolution croisée des cotisations utiles et les taxes sociales.

Quelles observations pouvons-nous en faire ?

→ Sur les premières tranches de rémunération, 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 (30 % de cotisations productives et 70 % de taxes sociales pour les salaires de 500 000 € par an).



Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,51 %	30,85 %	100,00 %
60 K€	61,51 %	38,48 %	100,00 %
90 K€	52,75 %	47,25 %	100,00 %
120 K€	49,14 %	50,86 %	100,00 %
150 K€	46,95 %	53,05 %	100,00 %
180 K€	44,88 %	55,12 %	100,00 %
210 K€	43,14 %	56,86 %	100,00 %
240 K€	41,81 %	58,19 %	100,00 %
270 K€	40,76 %	59,24 %	100,00 %
300 K€	39,91 %	60,09 %	100,00 %
330 K€	39,17 %	60,83 %	100,00 %
360 K€	37,37 %	62,63 %	100,00 %
390 K€	35,73 %	64,27 %	100,00 %
420 K€	34,23 %	65,77 %	100,00 %
450 K€	32,85 %	67,15 %	100,00 %
480 K€	31,58 %	68,42 %	100,00 %
510 K€	30,40 %	69,60 %	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 taxe sociale 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.

2 - Une situation qui fragilise les fondements de notre système de protection sociale

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 - doivent assurer 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 qui risque 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 lesquels 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. Pour peu que ceux qui cotisent beaucoup développent le sentiment que leur effort contributif qui repose sur leur travail ne sert que de manière secondaire à leur procurer prestations sociales et retraite future, alors notre système se trouvera en grand danger de grève des cotisations. Les exemples historiques que l'on a vécus chez certaines catégories de la population (Poujadisme, contestation du Cidunati et de la Cdca) devraient inciter les Pouvoirs Publics à s'emparer d'urgence de cette question.

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, aggravé par l'arrêt de son économie issu de la crise du Covid 19, 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.

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 ravaudé.

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.**

- **Remettre en cohérence cotisations et prestations dont le principe pourrait être :**
  → **Revenus de remplacement (prévoyance et retraite)** : Cohérence absolue entre l'assiette de calcul des prestations et celle des cotisations
  → **Droits généraux (famille et santé)** : prélèvements fiscaux ou parafiscaux

ANNEXE 1

Salariés : Taux et assiettes des cotisations (2020)

PLAFOND ANNUEL DE SÉCURITÉ SOCIALE : 41 136 €

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	2,30 %	1,90 %	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 (< 2,5 Smic)	7,30 %	0,073	Totalité du salaire
Maladie, maternité (>= 2,5 Smic)	13,30 %	0,133	Totalité du salaire
Allocations familiales (< 3,5 Smic)	3,45 %	3,45 %	Totalité du salaire
Allocations familiales (>= 3,5 Smic)	5,25 %	5,25 %	
Accidents du travail	1,20 %	1,20 %	Taux variable * Totalité du salaire
2,5 SMIC annuel	46 182,60 €		
3,5 SMIC annuel	64 655,50 €		

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 (2020)

Cotisations	Taux global	Employeur	Assiettes de cotisation
Chômage	4,05 %	4,05 %	Salaire jusqu'à 4 PASS
AGS	0,15 %	0,15 %	

5 - LES AUTRES TAXES ET COTISATIONS (2020)

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 %		

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 2,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
AGS	0,15 %	0,15 %
5 - Les autres taxes et cotisations		
CSG & CRDS	9,70 %	9,70 %
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	56,03 %	56,25 %
Taxes sociales	16,36 %	26,41 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,19 %	46,95 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIÉS) - SALAIRE ENTRE 2,5 SMIC ET 3,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
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)	0,55 %	0,55 %
Contribution au dialogue social	0,016 %	0,016 %

Total des cotisations	62,03 %	62,25 %
Taxes sociales	16,36 %	32,41 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	26,37 %	52,06 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 SALARIÉS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,5 SMIC

Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %	4,05 %	4,05 %					
AGS	0,15 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %					
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	63,83 %	64,05 %	64,05 %	64,05 %	59,96 %	59,96 %	59,96 %	59,96 %	32,32 %
Taxes sociales	18,16 %	34,21 %	34,21 %	34,21 %	35,37 %	35,37 %	35,37 %	35,37 %	32,32 %
	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	28,45 %	53,41 %	53,41 %	53,41 %	58,99 %	58,99 %	58,99 %	58,99 %	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 2,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
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	56,48 %	56,70 %
Taxes sociales	16,81 %	26,86 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	29,76 %	47,37 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES MOINS DE 11 À 49 SALARIÉS) - SALAIRE ENTRE 2,5 SMIC ET 3,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
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	62,48 %	62,70 %
Taxes sociales	16,81 %	32,86 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	26,90 %	52,41 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,5 SMIC

Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30%	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %	4,05 %	4,05 %					
AGS	0,15 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %					
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	64,28 %	64,50 %	64,50 %	64,50 %	60,41 %	60,41 %	60,41 %	60,41 %	32,77 %
Taxes sociales	18,61 %	34,66 %	34,66 %	34,66 %	35,82 %	35,82 %	35,82 %	35,82 %	32,77 %
	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	28,95 %	53,73 %	53,73 %	53,73 %	59,29 %	59,29 %	59,29 %	59,29 %	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 2,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	7,30 %	7,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
AGS	0,15 %	0,15 %
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	57,33 %	57,65 %
Taxes sociales	17,66 %	27,81 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 2,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	30,80 %	48,24 %

2 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS) -SALAIRE ENTRE 2,5 SMIC ET 3,5 SMIC

Cotisations	1P	2P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse		
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %
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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %
AGS	0,15 %	0,15 %
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	63,33 %	63,65 %
Taxes sociales	17,66 %	33,81 %
	Jusqu'au PASS	**de 1 PASS à 3,5 SMIC**
Pourcentage taxes sociales / total des cotisations	27,88 %	53,12 %

3 - TOTAL COTISATIONS OBLIGATOIRES (ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS) - SALAIRE SUPÉRIEUR À 3,5 SMIC

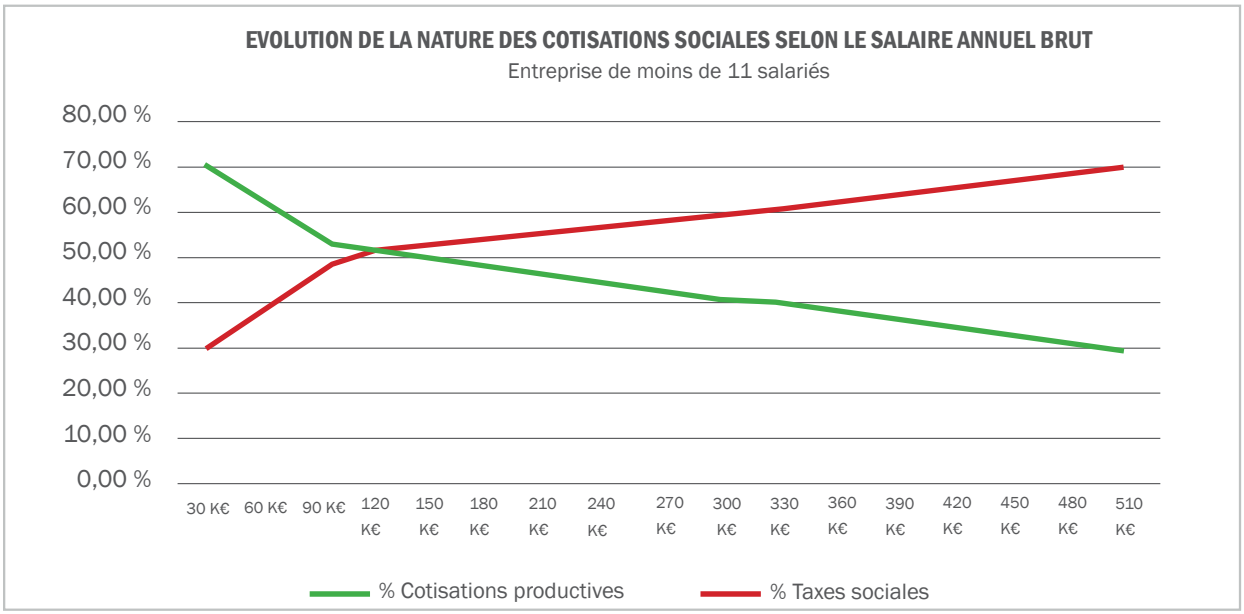
Cotisations	1P	2P	3P	4P	5P	6P	7P	8P	> 8P
1 - Les taux de cotisations de la branche vieillesse									
Assurance vieillesse	17,75 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30%
Retraite AGIRC-ARRCO	7,87 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	21,59 %	
CEG (Contribution d'équilibre 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 (>= 2,5 Smic)	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30 %	13,30%	13,30 %
Allocations familiales (>= 3,5 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	4,05 %	4,05 %	4,05 %	4,05 %					
AGS	0,15 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %					
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	65,13 %	65,45 %	65,45 %	65,45 %	61,36 %	61,36 %	61,36 %	61,36 %	33,72 %
Taxes sociales	19,46 %	35,61 %	35,61 %	35,61 %	36,77 %	36,77 %	36,77 %	36,77 %	33,72 %
	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	29,87 %	54,41 %	54,41 %	54,41 %	59,92 %	59,92 %	59,92 %	59,92 %	100,00 %

ANNEXE 3

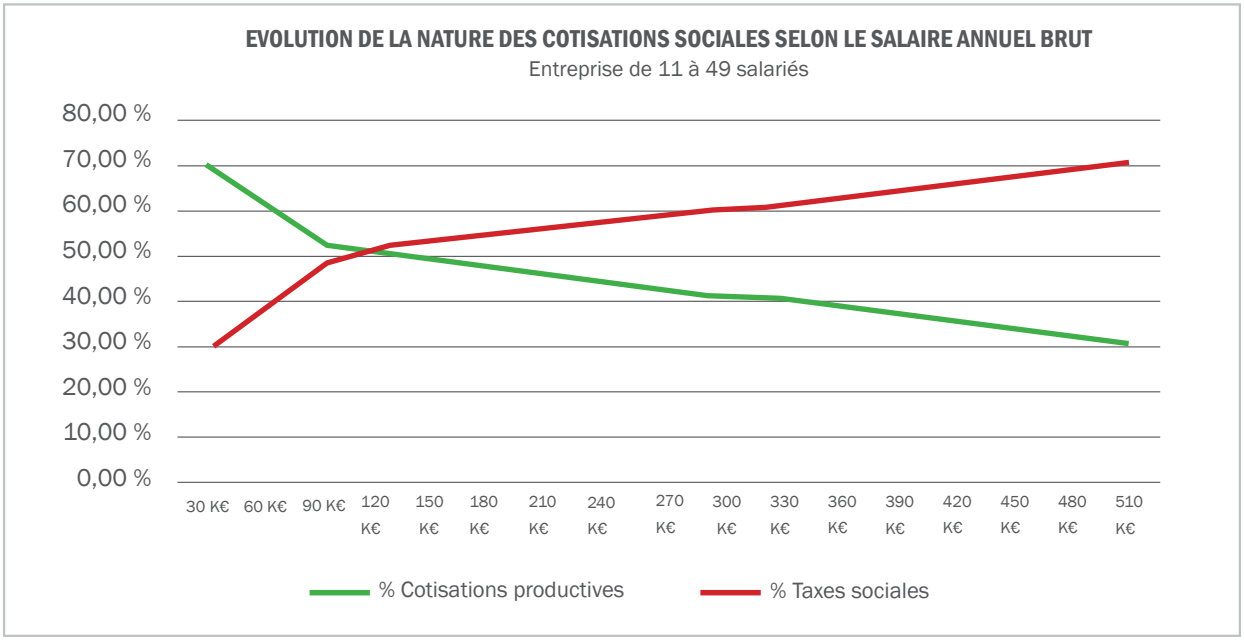
Evolution de l'efficacité des cotisations selon la taille de l'entreprise et le montant du salaire

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



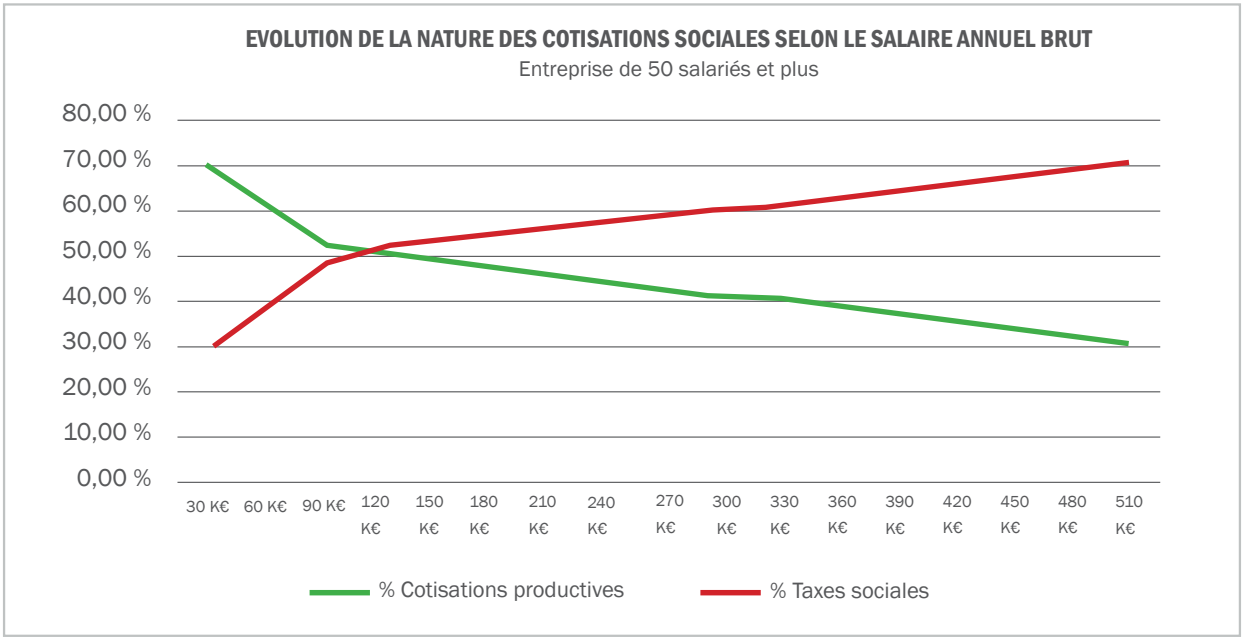
Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,68 %	30,32 %	100,00 %
60 K€	61,95 %	38,05 %	100,00 %
90 K€	53,12 %	46,89 %	100,00 %
120 K€	49,49 %	50,51 %	100,00 %
150 K€	47,28 %	52,72 %	100,00 %
180 K€	45,20 %	54,80 %	100,00 %
210 K€	43,45 %	56,55 %	100,00 %
240 K€	42,11 %	57,89 %	100,00 %
270 K€	41,05 %	58,95 %	100,00 %
300 K€	40,20 %	59,80 %	100,00 %
330 K€	39,45 %	60,55 %	100,00 %
360 K€	37,66 %	62,34 %	100,00 %
390 K€	36,01 %	63,99 %	100,00 %
420 K€	34,51 %	65,49 %	100,00 %
450 K€	33,13 %	66,87 %	100,00 %
480 K€	31,85 %	68,15 %	100,00 %
510 K€	30,67 %	69,33 %	100,00 %

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



Salaire Annuel Brut	% Cotisations productives	% Taxes sociales	Total
30 K€	69,51 %	30,85 %	100,00 %
60 K€	61,51 %	38,48 %	100,00 %
90 K€	52,75 %	47,25 %	100,00 %
120 K€	49,14 %	50,86 %	100,00 %
150 K€	46,95 %	53,05 %	100,00 %
180 K€	44,88 %	55,12 %	100,00 %
210 K€	43,14 %	56,86 %	100,00 %
240 K€	41,81 %	58,19 %	100,00 %
270 K€	40,76 %	59,24 %	100,00 %
300 K€	39,91 %	60,09 %	100,00 %
330 K€	39,17 %	60,83 %	100,00 %
360 K€	37,37 %	62,63 %	100,00 %
390 K€	35,73 %	64,27 %	100,00 %
420 K€	34,23 %	65,77 %	100,00 %
450 K€	32,85 %	67,15 %	100,00 %
480 K€	31,58 %	68,42 %	100,00 %
510 K€	30,40 %	69,60 %	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€	68,18 %	31,82 %	100,00 %
60 K€	60,68 %	39,32 %	100,00 %
90 K€	52,03 %	47,97 %	100,00 %
120 K€	48,46 %	51,54 %	100,00 %
150 K€	46,29 %	53,71 %	100,00 %
180 K€	44,24 %	55,76 %	100,00 %
210 K€	42,51 %	57,49 %	100,00 %
240 K€	41,19 %	58,81 %	100,00 %
270 K€	40,16 %	59,85 %	100,00 %
300 K€	39,32 %	60,69 %	100,00 %
330 K€	38,58 %	61,42 %	100,00 %
360 K€	36,79 %	63,21 %	100,00 %
390 K€	35,16 %	64,84 %	100,00 %
420 K€	33,66 %	66,34 %	100,00 %
450 K€	32,29 %	67,71 %	100,00 %
480 K€	31,03 %	68,97 %	100,00 %
510 K€	29,86 %	70,14 %	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