

ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS : ENTRE TRAPPE À BAS SALAIRE ET ADDICTION DES ENTREPRISES, QUEL ESPACE DE NÉGOCIATION ?

Webinaire Miroir Social ***4 novembre 2025***



INTRODUCTION

LES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS : UNE AIDE PUBLIQUE DÉVOYÉE DE SON OBJET INITIAL ET DEVENUE UNE TRAPPE À BAS SALAIRE

- **À l'origine** : soutenir l'emploi en abaissant le coût du travail pour les entreprises soumises à un contexte concurrentiel de plus en plus international
 - **Aujourd'hui** : une aide publique considérée comme un dû et impossible à reformer sous peine de sanctionner financièrement les entreprises et pénaliser l'emploi
-
- ➔ Le « soutien » à l'emploi est devenu une ressource indispensable pour les entreprises
 - ➔ Une absence de lecture des bénéfices réels sur l'emploi ➔ pas d'évaluation de l'efficacité de la dépense publique estimée malgré tout comme très coûteuse
 - ➔ Une dépendance tellement ancrée qu'il devient très difficile de faire évoluer le dispositif
 - ➔ Un dispositif qui porte les germes d'une **trappe à bas salaire** dont il devient difficile de s'extraire une fois l'accoutumance engagée
 - ➔ Il devient indispensable de trouver des alternatives et des stratégies de contournement pour faire évoluer les bas salaires malgré cette trappe

LA PROBLÉMATIQUE DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS

LES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS : UNE ADDICTION DES ENTREPRISES DE LONGUE DATE ET DE PLUS EN PLUS AIGÜE

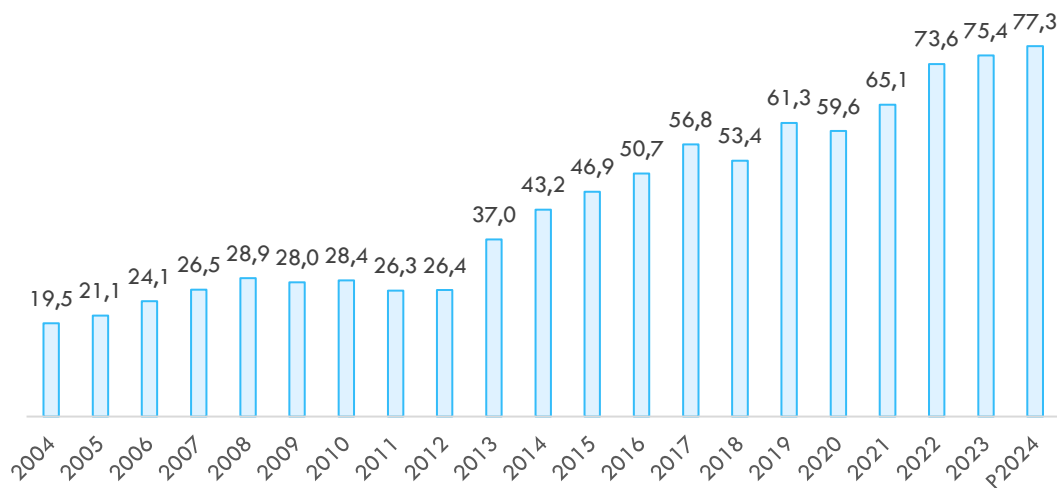
○ Des allègements de longue date...

- Initiés en 1993, 9 réformes, modification des taux d'allègements selon les régimes (famille, maladie, générale...)
- Le PLFSS 2025 a modifié à certains seuils et taux d'allègements à partir du 1^{er} janvier 2025 et le décret d'application n° 2025-887 du 4 septembre 2025 limite l'application à 3 SMIC à compter du 1^{er} janvier 2026
- Objectif de mieux lisser les allègements de cotisations et réduire les effets de seuils

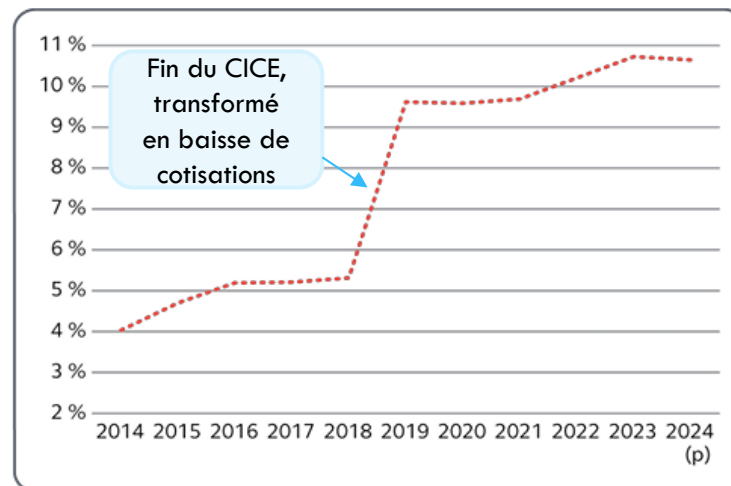
○ ...et de plus en plus importants

- en valeur comme en proportion de la Masse Salariale
- Les cotisations salariales se situent entre 20% et 25% en fonction des revenus. Elles sont stables dans le temps

Montant des allègements de cotisations en Mrd€



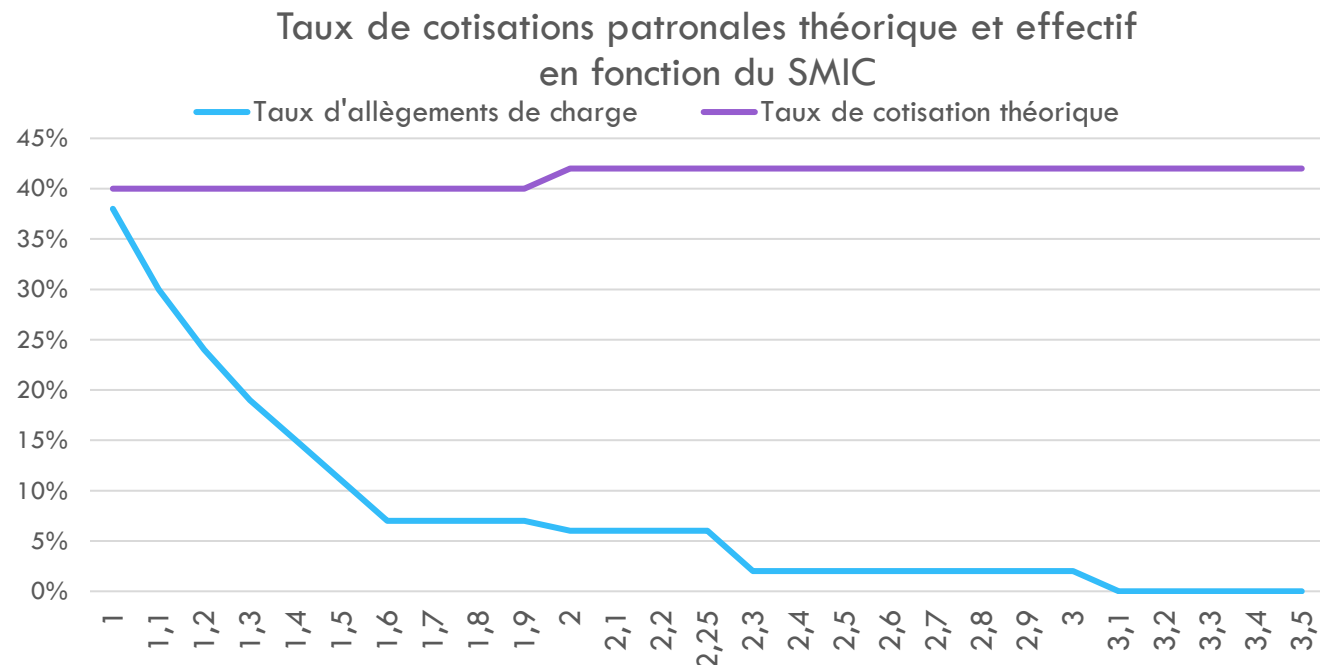
Graphique n° 14 : évolution du ratio rapportant les allègements généraux de cotisations patronales (sécurité sociale, Unédic, Agirc-Arrco) à la masse salariale du secteur privé



Source : données Acoiss, mise en forme Cour des comptes

DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS QUI BÉNÉFICIENT UNIQUEMENT AUX ENTREPRISES

- Et le taux de cotisation salariale est d'environ 22% ➔ ce taux est stable depuis longtemps
- Les allègements de cotisations réalisés ces dernières années n'ont porté que sur les cotisations patronales ➔ **les efforts financiers sont restés concentrés sur les entreprises et non les salariés**
- Le taux de cotisations **patronales** est **théoriquement** d'environ de 42%
- Avec les exonérations de cotisation dégressives avec le niveau de salaire, le coût du travail est fortement réduit pour les salaires proches du SMIC et de moins en moins aidé lorsque les salaires s'approchent de 3 SMIC



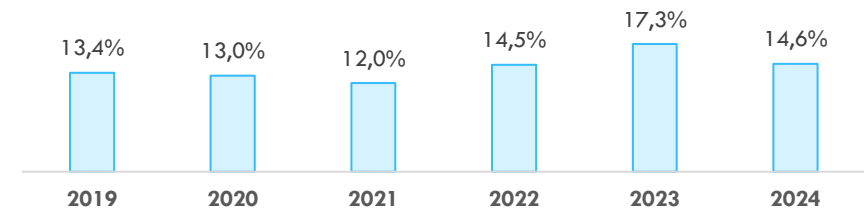
LES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SONT FONCTION DU SALAIRE ET DU RATIO DE CE SALAIRE PAR RAPPORT AU SMIC

- Les allègements sont fixés selon le **ratio du salaire / SMIC** → Si le SMIC augmente, l'entreprise bénéficie d'un gain sur la masse salariale avec l'absence d'évolution salariale

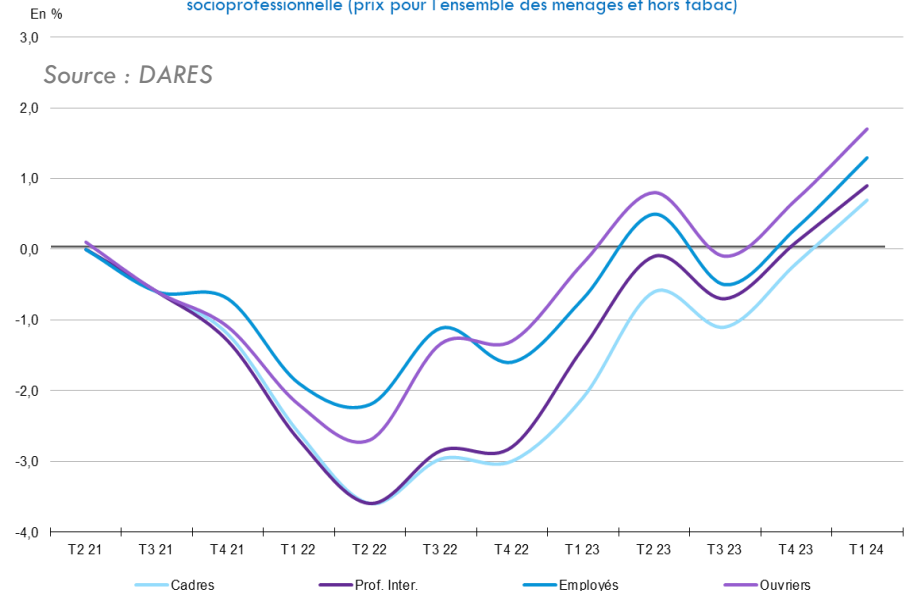
→ Conséquences :

- Les salaires n'ayant pas été augmentés au même rythme que le SMIC en 2022 et 2023, la proportion de salariés payés au SMIC a fortement augmenté (même si l'effet s'est estompé en 2024 avec les hausses salariales)
- Pendant cette période, les entreprises ont bénéficié d'allègements de cotisations beaucoup plus importants...sans augmenter les salaires

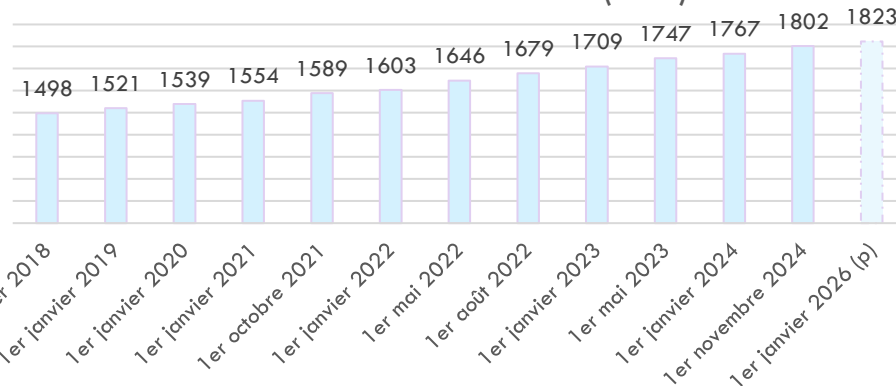
Proportion de salariés au SMIC



Glissement annuel du salaire mensuel de base en euros constants par catégorie socioprofessionnelle (prix pour l'ensemble des ménages et hors tabac)



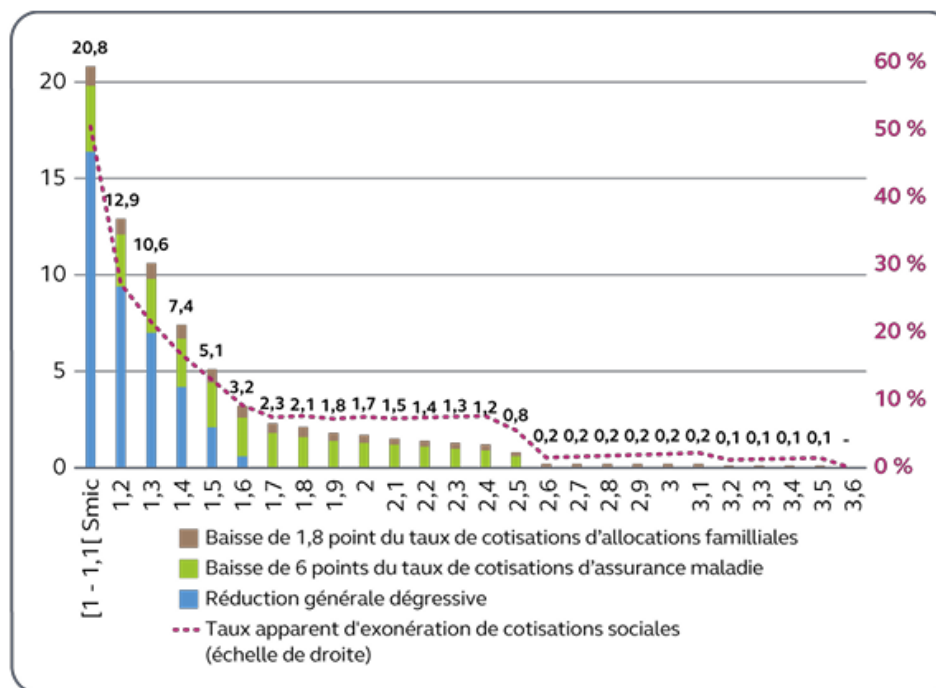
Evolution du SMIC mensuel brut (en €)



LA RÉPARTITION DES ALLÈGEMENTS ILLUSTRE CETTE TRAPPE À BAS SALAIRE

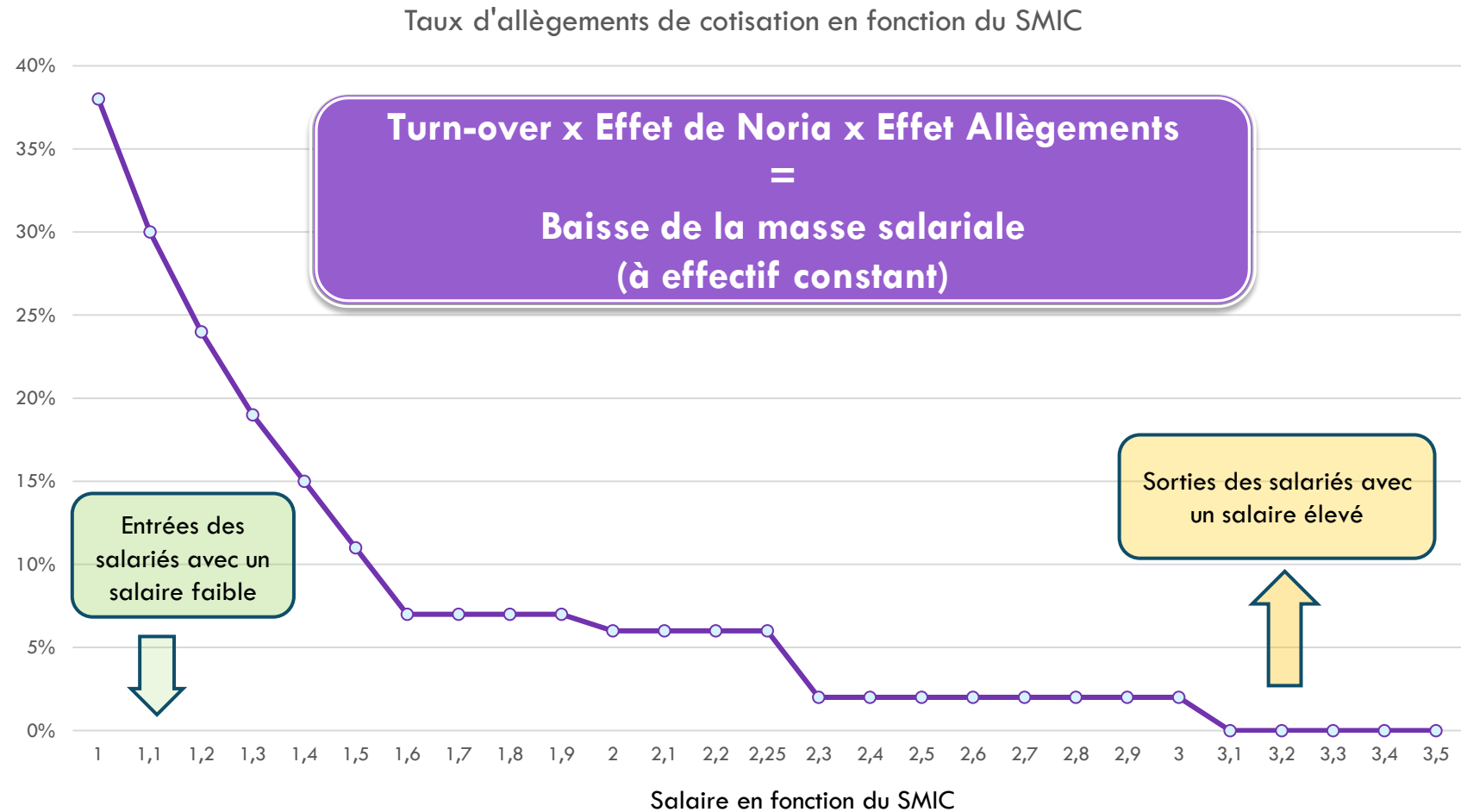
- Une proportion très élevée du montant des allègements de cotisation s'applique sur les plus bas salaires : les entreprises profitent des allègements de charge en maintenant les salaires au plus bas
- Toute hausse de salaire pour les salaires jusqu'à 3 SMIC se traduit par deux effets cumulatifs pour les entreprises : une hausse du coût salarial et une diminution des allègements de charges ➔ la trappe à bas salaire est bien installée

Graphique n° 16 : distribution des allègements généraux de cotisations sociales du secteur privé, par niveau de salaire, en 2023 (en Md€)



Source : données de l'Acos et du rapport à la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS) d'octobre 2024, mise en forme Cour des comptes

LE TURN-OVER ET L'EFFET DE NORIA DÉMULTIPLIENT L'EFFET DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS DES ENTREPRISES



LES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS : QUELLES CONSÉQUENCES ?



Les entreprises anticipent ces allègements dans leur modèle économique

Une masse salariale intégrant ces allègements de cotisations

Des résultats d'entreprise parfois constitués de ces allègements

Le turn-over et l'effet de Noria démultiplient l'effet d'allègement de cotisations

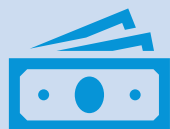


Une dépense publique sans aucune contrepartie ni engagement

Garantie d'emploi, évolution salariale ?

Limitation des distributions de dividendes en fonction des allègements perçus ?

Pas de restitution des allègements a posteriori en cas de manquements sur d'autres dimensions



Un système de protection sociale profondément déséquilibré

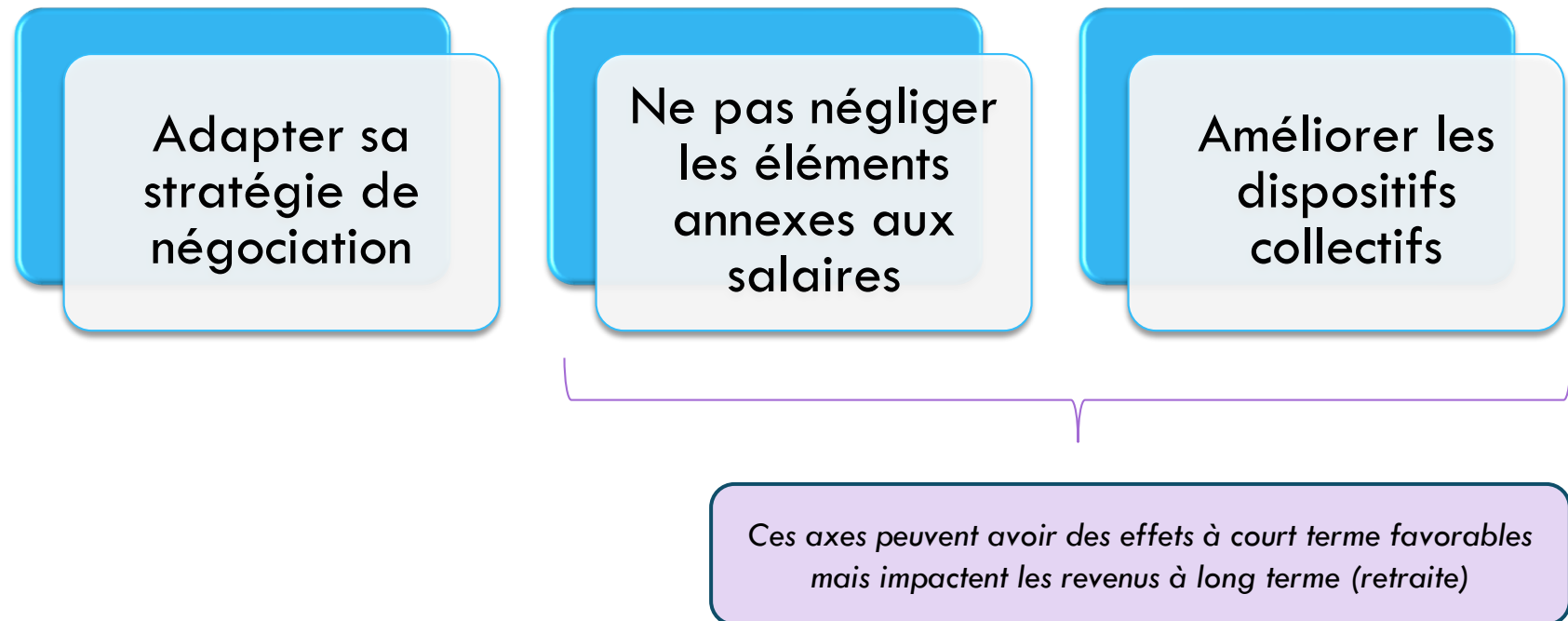
Les régimes sociaux deviennent structurellement déficitaires

La compensation de l'Etat est de plus en plus coûteuse et remise en cause

COMMENT FAIRE POUR AMÉLIORER LES SALAIRES ET LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ?

COMMENT COMPOSER AVEC LES CONTRAINTES « IMPOSÉES » PAR L'ENTREPRISE POUR NÉGOCIER UNE AMÉLIORATION DE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ?

- Si les allègements de cotisations sont solidement ancrés dans les modèles économiques des entreprises pour « piloter » leur masse salariale, il est malgré tout possible de **contourner cette contrainte** afin d'accroître le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, structurellement visés par cette trappe à bas salaire
- Il s'agit d'améliorer le **pouvoir d'achat** des salariés aux plus faibles revenus au travers de 3 axes :



ADAPTER LA STRATÉGIE DE NÉGOCIATION :

1. DISPOSER DES INFORMATIONS ADAPTÉES ET PERTINENTES

Disposer de véritables évaluations des impacts des propositions faites lors des NAO

- Connaître le montant des allègements de cotisation (en montant et en % de la masse salariale)
- Quel niveau d'inflation et quelle prise en compte dans les NAO ?
- Quelle est la structure des effectifs en fonction des échelles de rémunération ?
- Quel bilan des NAO N-1 en valeur comme en % de la masse salariale ? (et faire émerger les écarts entre le PV d'accord et la réalité)
- Quelles incidences **réelles** des NAO sur la masse salariale pour les propositions de l'année N ?
- Quels impacts de l'effet de Noria (sortie de salaires élevés et entrées de salaires plus faibles) sur les salaires mais aussi sur les allègements de cotisations ?
- Quel est le turn-over ? Sur quelle catégorie de salaire ?
- Quelle est la part des augmentations **générales** et celle des augmentations **individuelles**, en valeur et en % des masses salariales respectives concernées ?
- Chiffrer les coûts des demandes des organisations Syndicales mais aussi les propositions de la Direction
- Chiffrer les bénéfices pour les salariés
- Envisager des alternatives et notamment affiner les mesures avec des planchers, des plafonds, des règles d'attribution...
- ...

L'accès de ces informations est possible dans le cadre de la **consultation sur la politique sociale**

- Le recours à l'expert peut faciliter l'obtention et l'analyse des informations en vue des NAO (accès au fichier du personnel avec les rémunérations)

LES DEMANDES FORMULÉES EN NAO DOIVENT ÊTRE CORRÉLÉES AVEC LES ASPECTS ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRISE ET SES PERSPECTIVES

Faire le lien avec **la situation économique et financière** de l'entreprise → la consultation sur la situation économique et financière est une source essentielle d'informations exploitables

- Équilibrée, nettement profitable, en difficulté ?
- Construction du résultat et prix de transfert / refacturations / redevance ?
- Des réserves accumulées antérieurement ?
- Niveau d'endettement ?
- ...

Faire le lien avec les **orientations stratégiques** → la consultation sur les orientations stratégiques permet de visualiser les projections à moyen terme

- Devenir de l'entreprise ?
- Perspectives d'activité et de résultats ?
- Evolution des effectifs et de la masse salariale ?
- ...

Rapprocher l'impact des NAO avec les autres composantes de l'entreprise

- Part de la masse salariale dans la structure de coûts ?
- Part des impacts des NAO sur le résultat et sur l'évolution du résultat envisagée au niveau du budget ?
- Rapprochement des demandes salariales avec les dividendes distribués/envisagés ?
- ...

ADAPTATION DE LA STRATÉGIE DE NÉGOCIATION :

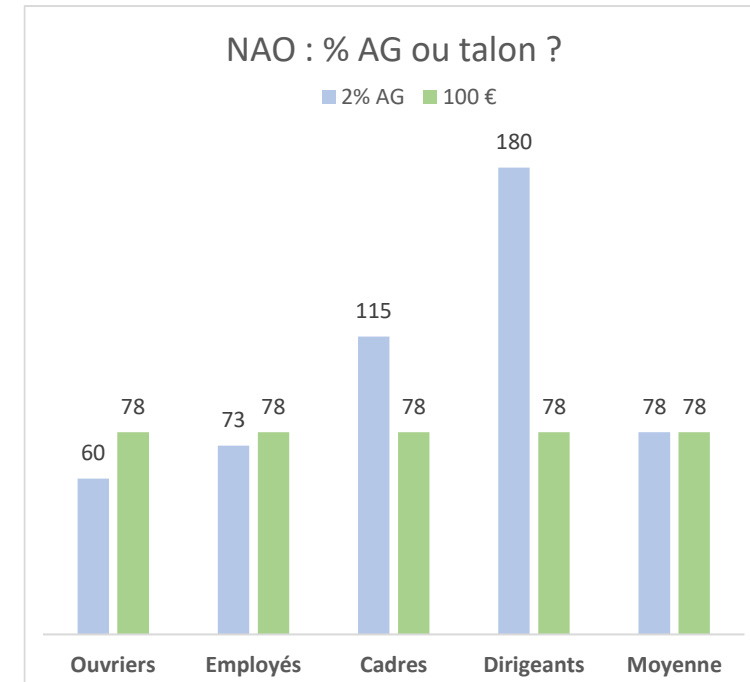
2. DIVERSIFIER LES DEMANDES ET ÉVALUER LEURS IMPACTS POUR LES SALARIÉS

- Que faut-il privilégier : une augmentation générale en % ou un montant forfaitaire pour tous en valeur ?

	Ouvriers	Employés	Cadres	Dirigeants	Total
Nb salariés	189	88	76	10	363
<i>en % du total</i>	52%	24%	21%	3%	100%
Masse salariale	6 497 599	3 608 970	5 050 120	1 164 830	16 321 519
<i>en % du total</i>	40%	22%	31%	7%	100%

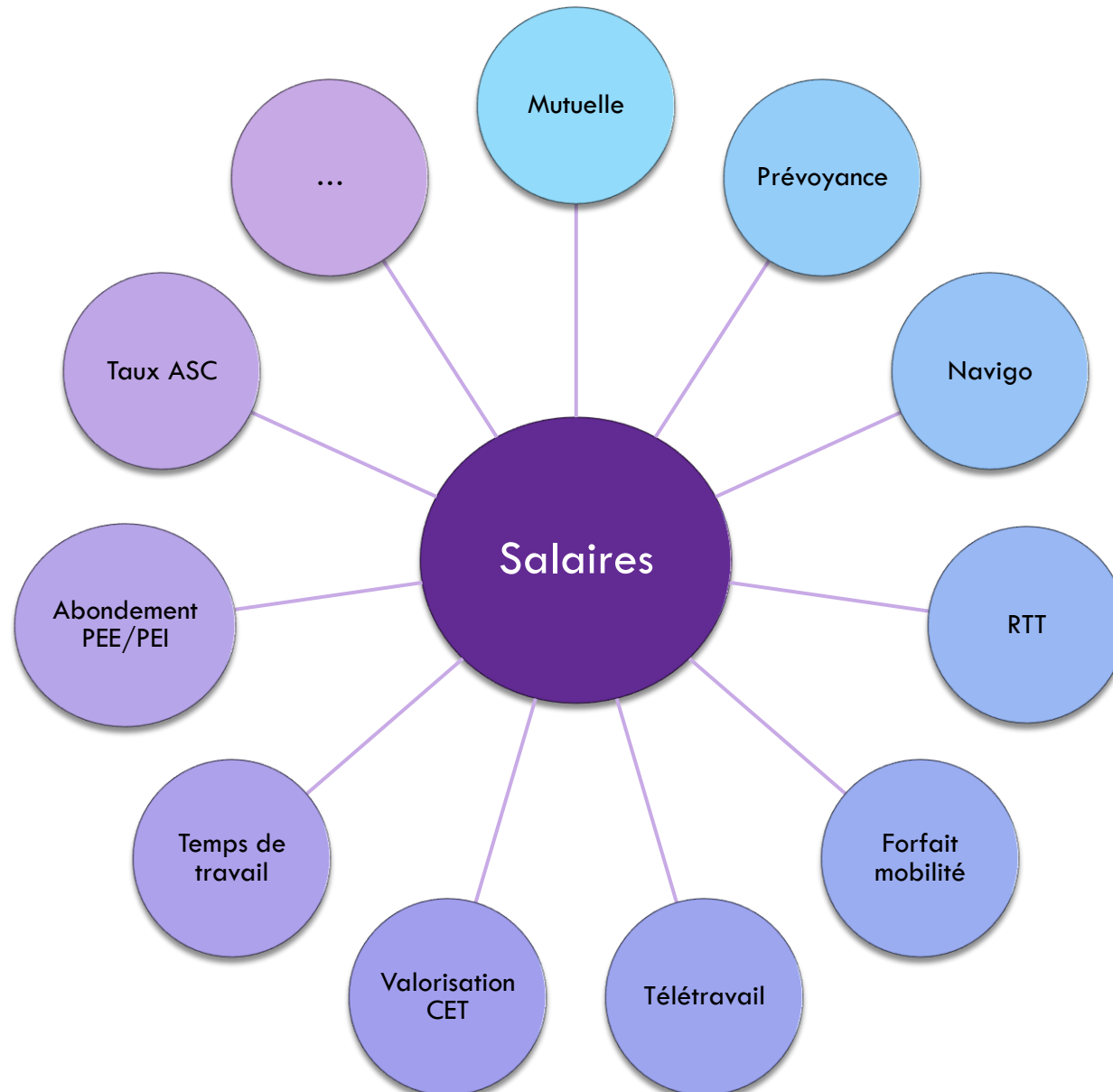
2% AG	Ouvriers	Employés	Cadres	Dirigeants	Total
Impact MS chargée	253 501	142 988	194 854	40 195	631 538
<i>en % du total</i>	40%	23%	31%	6%	100%
impact net par salarié en €	60	73	115	180	78

100 € par salarié	Ouvriers	Employés	Cadres	Dirigeants	Total
Impact MS chargée	328 817	153 100	132 223	17 398	631 538
<i>en % du total</i>	52%	24%	21%	3%	100%
impact net par salarié en €	78	78	78	78	78

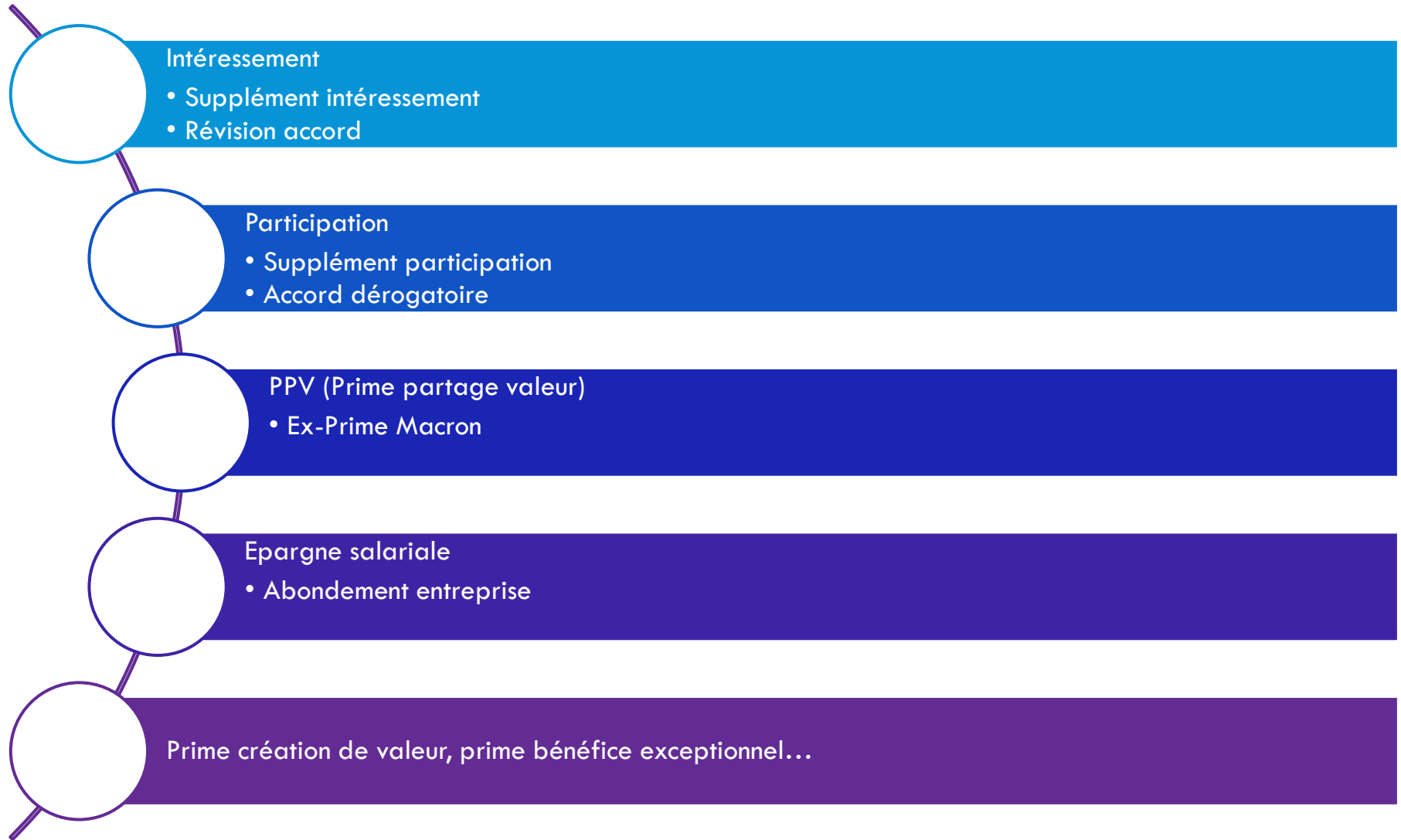


- A coût identique pour l'entreprise, les effets salariaux ne sont pas les mêmes pour les différentes catégories de salariés en fonction de l'option retenue en NAO
 - L'incidence des allègements de charge sur les bas salaires peut être intégrée dans les simulations
- Diverses options peuvent être combinées :
 - Augmentation générale + Augmentation Individuelle
 - Talon minimum par salarié jusqu'à 3 SMIC
 - ...

LES ÉLÉMENTS CONNEXES AUX SALAIRES À NE PAS NÉGLIGER



LES DISPOSITIFS COLLECTIFS NE DOIVENT PAS REMPLACER PAS LES NAO MAIS PEUVENT VENIR LES COMPLÉTER



EN CONCLUSION

EN CONCLUSION

- Les allègements de cotisations coûtent chers, ne sont peu (voire pas) évalués en matière d'efficacité de la dépense publique, ne donnent pas lieu à contrepartie ou garantie et sont devenus intrinsèquement intégrés aux modèles économiques des entreprises
- Ils génèrent des trappes à bas salaires préjudiciables aux salariés à faibles revenus... et aux futurs niveaux de retraite
- Une désaccoutumance est-elle possible ? À quelles conditions ?
 - Ajuster progressivement la courbe des allègements → prendra du temps pour ne pas impacter trop fortement les secteurs fortement « addicts »
 - Identifier les entreprises et secteurs réellement concernés par la nécessité de soutenir l'emploi et/ou contribuer à la politique de compétitivité du coût du travail
 - Envisager des contreparties sociales et des sanctions (modalités de réversion) en cas de manquements
- En attendant une évolution du modèle, des options sont possibles pour essayer de contourner cette contrainte :
 - Evaluer différentes options pour les demandes lors des NAO et mesurer les incidences pour chaque catégorie d'effectifs
 - Chiffrer et mettre en corrélation avec les autres dimensions économiques et financières de l'entreprise
 - Proposer d'autres mesures annexes
- La mesure des allègements de cotisations est centrale en amont de toutes NAO : il est indispensable d'avoir connaissance des montants et de l'impact sur la politique salariale propre à chaque entreprise

QUI SOMMES-NOUS (EN QUELQUES MOTS) ?

BRÈVE PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS PRINCIPALES DE TANDEM EXPERTISE

- 3 consultations annuelles
- Réorganisations (PSE, APC, RCC, Concentration)
- Accompagnement Négociations accords



- Expertises Risque Grave
- Expertise Projet Important et nouvelles technologies
- Accord Égalité Professionnelle



- Économique et SSCT
- 15 sessions de formation
- Formation sur-mesure
- Présentiel/visio



- Établissements des états financiers
- Assistance comptable, Rapport de gestion
- Audit, conseil/Urssaf...



Merci de votre écoute

Tandem Expertise reste à votre disposition pour de plus amples explications

Suivez-nous sur LinkedIn



Tandem Expertise : le site/le blog

