

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La réduction FILLON a encore de beaux jours devant elle !

C'est en tout cas ce que l'on serait tenté de conclure à la lecture du rapport rédigé par la DARES en février 2012. Le document, après avoir fait une analyse ...

Sommaire

- Un peu d'histoire
- Des objectifs différents
- Les conséquences d'une suppression des allègements de cotisations
- En conclusion ?
- Références

C'est en tout cas ce que l'on serait tenté de conclure à la lecture du rapport rédigé par la DARES en février 2012.

Le document, après avoir fait une analyse des différents dispositifs depuis 1993, considère que la suppression de l'actuelle réduction FILLON aurait des conséquences fâcheuses sur l'emploi en France.

Un peu d'histoire

Les dispositifs visant à instaurer des allègements ont été nombreux depuis 1993, le rapport de la DARES en fait un rappel que l'on peut résumer de façon synthétique ainsi :

| Périodes concernées | Dispositif concerné |
|---------------------|--|
| Entre 1993 et 1997 | Dispositifs allègements pour toutes les entreprises : allègements « Balladur » et allègement « Juppé » |
| Entre 1998 et 2002 | Allègements AUBRY (lois AUBRY I et AUBRY II) |
| Depuis 2003 | Réduction FILLON et loi TEPA |

Extrait du rapport de la DARES :

En juillet 1993, le gouvernement d'Edouard Balladur a institué une exonération de cotisations sociales d'allocations familiales, totale pour les salaires inférieurs ou égaux à 1,1 Smic, partielle (de 50%) pour les salaires compris entre 1,1 et 1,2 Smic. Il était prévu une extension progressive de la mesure jusqu'à 1,6 Smic. La formule de la franchise de cotisations portant sur une partie du salaire et concernant tous les salariés n'a pas été retenue. Elle présentait l'avantage de ne pas poser de problème de seuil mais était excessivement coûteuse.

À partir de 1995, un allègement dégressif des cotisations patronales d'assurance-maladie est introduit.

En 1996, le gouvernement d'Alain Juppé fusionne l'ensemble des dispositifs dans un allègement dégressif de cotisations sociales employeurs pour tous les salaires inférieurs à 1,33 Smic. La baisse du coût du travail représente 18,2 points de cotisations au niveau du Smic, soit une baisse de coût du

travail de 12,6%. Au total, plus de 5 millions de salariés bénéficient en 1997 de ces allègements. À partir de 1996, ces mesures représentent une dépense supérieure à 6 milliards d'euros par an, soit plus que les aides à l'emploi marchand ciblées sur des personnes en difficulté qui avaient été jusqu'alors le principal moyen d'action de la

politique de l'emploi.

En 1997, le gouvernement de Lionel Jospin maintient les allègements de cotisations tandis que la réflexion se développe sur leur pertinence et leur profil (Malinvaud (1998)) ; le seuil d'extinction est légèrement réduit au 1er janvier 1998, mais surtout les allègements sont « proratisés » en fonction du temps de travail de façon définitive, de sorte à ce que les salariés à temps partiel ne bénéficient pas proportionnellement plus d'allègements que les salariés à temps complet.

Parallèlement, les lois « Aubry » instaurent en 1998 puis en 2000, sous condition de mise en œuvre de la réduction de la durée du travail (RTT), de nouveaux allègements de cotisations sociales employeurs :

- Il s'agit dans un premier temps d'une exonération forfaitaire (aides « Aubry 1 ») dégressive dans le temps pour une durée de 6 ans initialement, en faveur des entreprises anticipant sur la baisse de la durée légale hebdomadaire (1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus et 1^{er} janvier 2002 pour les autres), égale à 9 000 FF la première année puis diminuant de 1 000 FF pendant les 5 années suivantes. Cette aide est cumulable avec la ristourne dégressive ; ce faisant, le taux maximal d'exonération au niveau du SMIC peut s'élever temporairement jusqu'à 29 % pour certaines entreprises.
- Pour les entreprises réduisant leur temps de travail après l'abaissement de la durée légale hebdomadaire à 35h, une autre aide est créée, éventuellement cumulable avec la précédente (mais non-cumulable avec la ristourne dégressive). Cette aide est composée d'un allègement dégressif et d'un allègement forfaitaire ; le taux maximal d'allègement peut aussi atteindre plus de 29 % de façon temporaire pour certaines entreprises.

La loi « Fillon » de 2003 procède à une double unification des différentes rémunérations minimales Smic – GMR et des barèmes d'allègements différenciés suivant le statut des entreprises au regard de la RTT. La mise en place du nouveau barème d'allègement vise ce faisant à limiter le surcoût pour les entreprises, lié à la convergence vers le haut du Smic et des GMR.

Les allègements généraux ont subi de nouvelles modifications depuis la fin de cette unification ; parmi les principales :

- Tout d'abord, le taux maximal d'exonération au niveau du Smic a été augmenté de 26 points à 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Ensuite, la majoration des heures supplémentaires a été temporairement exclue du calcul du taux d'exonération pour toutes les entreprises, en parallèle de la création d'exonérations de cotisations patronales forfaitaires spécifiques sur les heures supplémentaires dans le cadre de la loi « TEPA » ; elle a été réintégrée au 1er janvier 2012.

- Enfin, depuis le 1er janvier 2011, les paramètres pris en compte pour calculer le montant des allègements de charges sont annualisés : notamment, le versement au salarié de primes exceptionnelles un mois donné est pris en compte pour le calcul des allègements sur l'ensemble de l'année.

Des objectifs différents

Chaque dispositif analysé par la DARES avait un objectif différent, ainsi nous avons :

| Années | Objectif visé |
|--------|---|
| 1993 | Réduire le coût du travail |
| 1997 | Accompagner la réduction du temps de travail |
| 2002 | Neutraliser l'effet d'harmonisation des différents SMIC |
| 2007 | Ne plus pénaliser les heures supplémentaires |

Les conséquences d'une suppression des allègements de cotisations

Même si le rapport indique que mesure l'impact d'une suppression sur l'emploi est très délicate, différentes études montrent

qu'une suppression du dispositif « réduction FILLON » pourrait conduire à des suppressions d'emploi entre :

- 400.000 et 800.000 pour certaines études ;
- 600.000 et 1,1 million d'emplois pour d'autres.

Extrait du rapport de la DARES :

(...) il en résulte que 0,6 à 1,1 million d'emplois seraient détruits en quelques années si les allègements généraux étaient totalement supprimés.

(...) l'estimation précédente du nombre d'emplois détruits consécutivement à leur suppression totale serait ramenée dans une fenêtre allant de 400 000 à 800 000.

En conclusion ?

Cette étude rédigée par la DARES en collaboration avec la DGT soulignent que les dispositifs d'allègements de cotisations représentent en fait, un enjeu majeur en terme de politique de l'emploi en France.

Une étude qui tombe quelques mois avant les élections et pourraient rendre frileux pour le moins, les candidats qui seraient tentés de faire disparaître les dispositifs actuels.

La réduction FILLON ou une proche cousine ont ...encore de beaux jours ...

Références

Document d'études Numéro 169 DARES Février 2012

Document d'Études - Dares - 2012 - Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009