



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>7695</b>	De <b>Mme Marie-Ange Magne</b> ( La République en Marche - Haute-Vienne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics		<b>Ministère attributaire</b> > Action et comptes publics
<b>Rubrique</b> >emploi et activité	<b>Tête d'analyse</b> >Dispositifs de réductions de charges sur les bas salaires	<b>Analyse</b> > Dispositifs de réductions de charges sur les bas salaires.
Question publiée au JO le : <b>24/04/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>07/01/2020</b> page : <b>39</b> Date de signalement : <b>22/10/2019</b> Date de renouvellement : <b>27/11/2018</b> Date de renouvellement : <b>26/03/2019</b>		

### Texte de la question

Mme Marie-Ange Magne attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur les conséquences du dispositif dit « allègement Fillon ». Cette réduction de charges sur les bas salaires jusqu'à 1,6 SMIC mise en place en 2003 produit une action bénéfique sur le maintien de l'emploi malgré un effet d'aubaine pour certaines embauches. Cependant, cette mesure n'incite pas les entreprises à augmenter les salaires ni à verser de primes. En effet, l'employeur devra supporter la rémunération supplémentaire, l'augmentation de charges induite et la diminution de « l'allègement Fillon », tout ceci représentant un coût important pour les petites entreprises, ce qui peut inciter ces dernières à verser des primes non-déclarées aux salariés. Les mesures du Gouvernement pour alléger le coût du travail et redonner du pouvoir d'achat vont dans le bon sens. Malgré cela, les effets négatifs des différents dispositifs sur les bas salaires (Fillon, CICE) demeurent. Elle souhaite alors connaître sa position sur cette question et sur les mesures envisageables pour permettre aux employeurs de mieux rémunérer leurs salariés sans se mettre en difficulté.

### Texte de la réponse

Les dispositifs d'exonération ou de réductions des cotisations et contributions dues par les employeurs ont pour objectif principal de soutenir la création d'emploi, ce qui explique leur ciblage prioritairement sur les bas salaires (rémunérations inférieures à 1,6 SMIC pour la réduction générale, anciennement « allègement Fillon »), là où la baisse du coût du travail sur l'emploi est la plus efficace. Le Gouvernement a fait du renforcement de ces dispositifs une priorité, avec la transformation du CICE en allègement pérenne de cotisations et l'intégration dans le champ de la réduction générale en 2019 des cotisations de retraite complémentaire et des contributions d'assurance chômage, celles-ci étant donc désormais totalement exonérées pour l'employeur au niveau du SMIC. A ce niveau de rémunération, le taux global d'allègement est renforcé, passant de 36,3 % en 2018 (en prenant en compte le CICE) à 40 % en 2019. Ce nouveau dispositif n'a pas pour effet de pénaliser les employeurs qui augmenteraient les salaires ou verseraient des primes à leurs salariés. En effet, le caractère dégressif de la réduction générale jusqu'à 1,6 SMIC permet d'éviter tout effet de seuil, c'est-à-dire qu'une augmentation de rémunération se traduise par une augmentation très importante des cotisations et contributions dues. En outre, les dispositifs généraux d'allègements existent aussi pour des niveaux plus élevés de rémunération, jusqu'à 2,5 SMIC (transformation en 2019 du CICE en

une réduction proportionnelle de 6 points du taux de la cotisation d'assurance maladie) et 3,5 SMIC (réduction d'1,8 point du taux de la cotisation d'allocations familiales), et permettent d'accompagner les entreprises employant une main d'œuvre plus qualifiée. Toutefois, le Gouvernement dispose d'autres outils que les exonérations de cotisations sociales pour inciter les employeurs à augmenter les rémunérations ainsi qu'à favoriser le pouvoir d'achat des actifs. La loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, en plus d'exonérer de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et de revaloriser la prime d'activité, a aussi permis aux entreprises de verser, sur les trois premiers mois de l'année 2019 et pour les salariés rémunérés jusqu'à trois fois le montant du SMIC (soit environ 3 600 € net par mois), une prime exceptionnelle pouvant aller jusqu'à 1 000 €, sans prélèvements sociaux, ni impôts. Ainsi, quelques 5 millions de salariés ont reçu de leur employeur une prime exceptionnelle, d'un montant moyen de 400 euros et 2,2 milliards d'euros de primes ont été versés par les entreprises au total. À l'issue du « Grand Débat National », le Président de la République a annoncé de nouvelles mesures pour l'incitation au travail et pour le pouvoir d'achat en 2020. Outre une baisse de 5 Md€ de l'impôt sur le revenu, les employeurs sont en 2020 de nouveau encouragés à verser des primes par la reconduction du dispositif d'exonération totale des cotisations et contributions sociales, ainsi que de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 € de rémunération versée. La conditionnalité de cette exonération à la conclusion ou à l'existence d'un accord d'intéressement permettra de mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise, en lien avec les mesures en faveur du développement de ces accords d'intéressement ainsi que de la participation mise en œuvre par la LFSS pour 2019 (suppression du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés) puis par la loi PACTE (sécurisation des accords et obligation de négocier pour les branches professionnelles). L'ensemble de ces mesures permettront de dynamiser le pouvoir d'achat des ménages, qui a déjà progressé de 2 % en 2019 contre + 1,2 % en 2018, tout en limitant le coût pour les entreprises.