

## 3.5 Le nouveau paysage des exonérations des cotisations et des contributions

La transformation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et du crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) en baisse pérenne de cotisations sociales pour les employeurs s'accompagne de l'intégration de nouvelles cotisations dans le champ des allègements généraux sur les bas salaires (AG). L'élargissement des AG aux cotisations vieillesse complémentaires et chômage portent leur taux maximal d'exonération à 36,29% au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et 40,34% au 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour les rémunérations équivalentes au Smic.

Ce renforcement rend certains dispositifs d'exonération spécifiques moins avantageux que les allègements de droit commun. En conséquence, certains dispositifs sont supprimés et ceux qui sont maintenus sont modifiés afin de les simplifier et de les rendre plus lisibles.

Cette fiche décrit les modalités de cette rationalisation des dispositifs d'exonération spécifiques ainsi que l'impact financier de ces modifications.

### En 2019, des allègements de cotisations patronales sont renforcés

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CICE et le CITS sont transformés en réduction pérenne de cotisations sociales patronales comme le prévoyait la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018. Cette transformation s'effectue en deux temps.

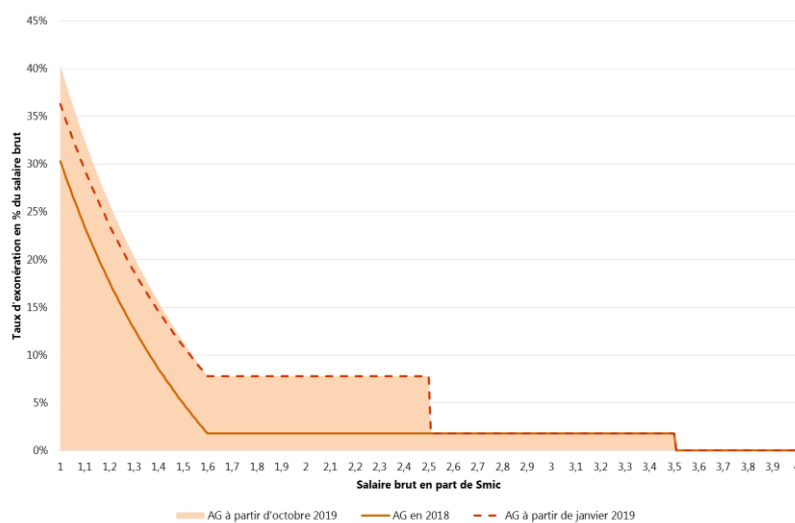
D'une part, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations d'assurance maladie sont diminuées de 6 points pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic, passant de 13% à 7%. Cette mesure conduit à une baisse nette des produits de cotisation estimée à 17,1 Md€ (cf. encadré 1).

D'autre part, des cotisations supplémentaires sont intégrées dans le champ des allègements généraux pour compenser l'effet d'éviction induit par la baisse du taux des cotisations maladie restant dues et assurer, pour les rémunérations faisant l'objet d'une exonération dans le cadre des AG, une compensation effective de la suppression du CICE et du CITS mais également pour renforcer ces allègements.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoires (6,01 %, depuis la fusion des régimes AGIRC et ARRCO au 1<sup>er</sup> janvier 2019) sont intégrées au champ des allègements généraux sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, les allègements généraux seront aussi étendus aux contributions patronales d'assurance chômage (4,05 %) pour tous les employeurs (cette étape est anticipée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les employeurs d'apprentis, de travailleurs saisonniers et ceux implantés en outre-mer). Les coûts des AG seraient en conséquence accru de 6,0 Md€.

Pour un salarié rémunéré au Smic, le taux maximal des AG passe ainsi de 29,94% au 31 décembre 2018 à 39,94%<sup>1</sup> au 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour une entreprise de moins de 20 salariés et de 30,34% à 40,34% pour une entreprise de 20 salariés ou plus (cf. graphique 1).

Graphique 1 • Taux d'exonération de droit commun selon la rémunération en 2018 et en 2019



Source : DSS/SDEPF/6C

Taux d'exonération applicable à une entreprise basée en région parisienne de plus de 20 salariés.

<sup>1</sup> Cette hausse de 10,00 points du taux maximal d'allègement au niveau du SMIC se décompose en une hausse de 10,06 points résultant de l'élargissement aux cotisations de vieillesse complémentaire (6,01%) et chômage (4,05%) et une baisse de 0,06 point de la part du taux de cotisation AT-MP ouvrant droit à exonération.

## Certains dispositifs d'exonérations spécifiques deviennent relativement moins avantageux et sont absorbés par les allègements généraux renforcés

Du fait du renforcement de la réduction générale de cotisations, plusieurs dispositifs spécifiques d'exonération de cotisations sociales sont devenus moins favorables que le dispositif de droit commun. Ainsi plusieurs dispositifs spécifiques concernant l'alternance, l'insertion par l'activité économique et les contrats aidés sont supprimés en 2019 au profit des AG renforcés (avec un taux maximal de 40,34%).

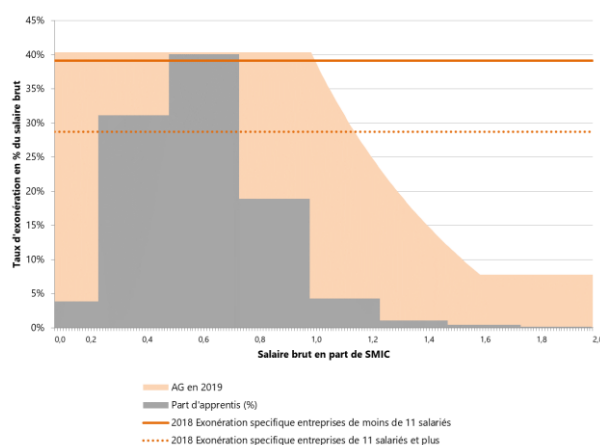
### L'alternance

Avant la LFSS pour 2019, les exonérations spécifiques à l'alternance dépendaient de nombreux paramètres.

Pour les contrats d'apprentissage, le dispositif comprenait un abattement de l'assiette des cotisations de 11 points (à l'exception des cotisations patronales d'assurance vieillesse qui étaient calculées sur la rémunération réelle), un niveau d'exonération de cotisations patronales variable selon la taille de l'entreprise et une exonération totale des cotisations salariales.

En 2019, les allègements généraux deviennent plus favorables que les exonérations spécifiques pour une rémunération inférieure au Smic, ce qui est le cas de 98% des apprentis. Les employeurs d'apprentis du secteur privé bénéficient donc dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 des AG renforcés (cf. graphique 2).

Graphique 2 • Taux d'exonération applicables en 2018 et 2019 selon le niveau de la rémunération pour l'apprentissage



Source : DSS/SDEPF/6C

Le dispositif d'exonération spécifique est en revanche maintenu pour les employeurs du secteur public qui ne sont pas éligibles aux AG, mais est toutefois modifié.

Ainsi, l'abattement d'assiette est supprimé et l'exonération est alignée sur le dispositif qui s'appliquait en 2018 aux entreprises de moins de 11 salariés. L'exonération totale des cotisations salariales est plafonnée à la partie de rémunération inférieure à 79% du Smic. Le non-assujettissement à la CSG-CRDS est également maintenu.

En 2018, les employeurs de salariés en contrats de professionnalisation pouvaient prétendre soit à une exonération totale des cotisations patronales (hormis de la cotisation AT-MP) sur la part de rémunération inférieure au Smic dans le cadre de l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans, soit aux allègements généraux. Dans le cas des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, la cotisation AT-MP était aussi totalement exonérée sur la part de la rémunération inférieure au Smic.

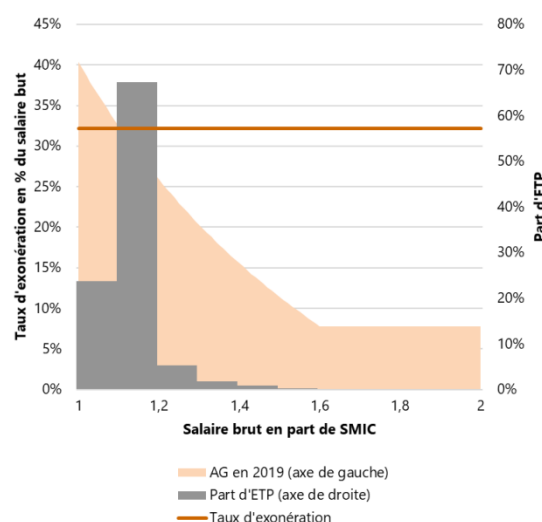
Le dispositif d'exonération spécifique des contrats de professionnalisation disparaît, il est remplacé par celui des allègements généraux renforcés au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour ces employeurs, la bascule aux AG renforcés se traduit par un surcroît d'exonération estimé à 0,5 Md€.

### Le secteur de l'insertion par l'activité économique et contrats aidés

Avant la LFSS pour 2019, plusieurs dispositifs d'exonération coexistaient selon le type de structures de l'insertion par l'activité économique (IAE).

Graphique 3 • Taux d'exonération applicables en 2018 et 2019 pour les AI



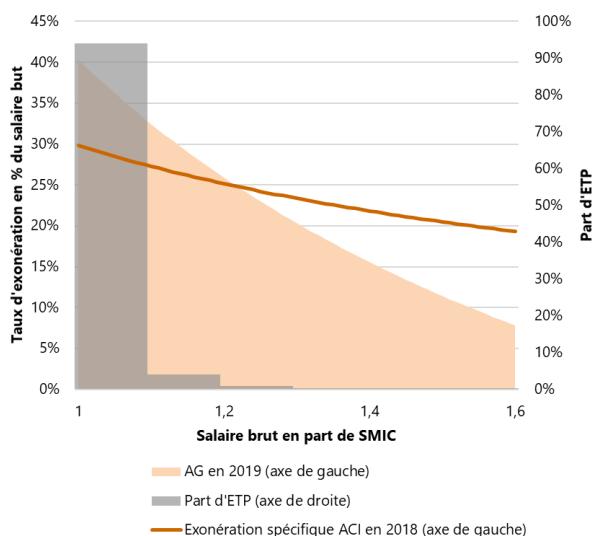
Source : DSS/SDEPF/6C

Les entreprises intermédiaires (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) bénéficiaient des allègements généraux alors que les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertions (ACI) relevaient de dispositifs d'exonérations spécifiques, tout comme les contrats uniques d'insertion et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Les AI étaient exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) dans la limite de 750 heures par an et par salarié, sans plafond de rémunération. Elles n'étaient pas redevables des contributions au FNAL ni du versement transport.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les exonérations générales de droit commun sont appliquées, l'exonération de contribution au versement transport (contribution hors du champ de l'exonération générale) est toutefois maintenue (cf. graphique 3).

Les ACI et les CUI-CAE étaient exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT- MP) dans la limite d'une rémunération équivalente au Smic (cf. graphique 4).

**Graphique 4 • Taux d'exonération applicables en 2018 et 2019 pour les ACI**



Source : DSS/SDEPF/6C

**D'autres dispositifs d'exonérations spécifiques sont maintenus mais modifiés**

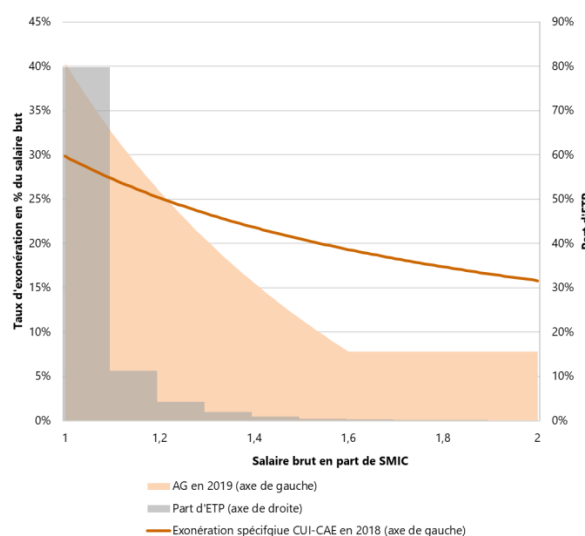
Pour certains dispositifs, l'avantage spécifique restait plus favorable que les allègements généraux renforcés. La simple bascule au dispositif de droit commun aurait induit des pertes pour les employeurs. C'est ainsi le cas de l'exonération « Lodeom », qui bénéficiait, jusqu'en 2018, à des employeurs implantés en outre-mer, du dispositif applicable dans le secteur des services à la personne (SAP), et de l'exonération applicable aux rémunérations des travailleurs occasionnels agricoles. Ces dispositifs ont été maintenus mais la LFSS pour 2019 les a simplifiés et modifiés afin de les rapprocher du système des allègements généraux.

Ces dispositifs d'exonération spécifique sont supprimés pour les employeurs du secteur privé au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les ACI et au 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour les CUI-CAE (cf. graphique 5).

Comme pour l'apprentissage, le dispositif d'exonération en vigueur avant la LFSS pour 2019 pour les employeurs du secteur public est maintenu pour les CUI-CAE.

Sur l'ensemble des dispositifs de l'insertion par l'activité économique et des contrats aidés, la bascule vers les AG renforcés conduit à un supplément d'exonérations estimé à 150 M€ dans l'étude d'impact de la LFSS pour 2019.

**Graphique 5 • Taux d'exonération applicables en 2018 et 2019 pour les CUI-CAE**



Source : DSS/SDEPF/6C

**Les entreprises implantées en outre-mer (Lodeom)**

Avant la LFSS 2019, une exonération spécifique s'appliquait aux employeurs situés en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. Afin de favoriser leur compétitivité, les niveaux des exonérations de cotisations patronales étaient renforcés, et les plages de rémunérations concernées étaient étendues par rapport aux allègements appliqués en métropole.

Afin de favoriser plus particulièrement les petites entreprises (moins de 11 salariés) et certains secteurs d'activités tels que la recherche et le développement, le tourisme ou l'environnement, un barème spécifique dit « renforcé » était appliqué. Par ailleurs, outre le bénéfice de la réduction de 1,8 point du taux de cotisation d'allocations familiales pour les rémunérations allant jusqu'à 3,5 Smic, certaines entreprises bénéficiaient également du CICE à un taux de 9% (au contre 6% en métropole en 2018). Les barèmes d'exonération opéraient également une distinction selon l'éligibilité au CICE – l'absence d'éligibilité ouvrant droit à des seuils d'exonération majorés. Il existait donc trois régimes distincts selon la taille des effectifs et le secteur d'activité avec, pour chaque régime, deux options selon l'éligibilité ou non des employeurs au CICE, soit six barèmes au total.

La LFSS pour 2019 a conservé l'application de trois barèmes, pour la Guyane, la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion, en maintenant les critères de taille de l'entreprise et de secteur d'activité. Le champ des exonérations a été étendu aux cotisations et contributions AT-MP, Fnal, CSA, Unedic et Agirc-Arrco, rapprochant ainsi ces dispositifs de celui des allègements de droit commun (cf. graphique 6).

Un premier barème, dit « de compétitivité » est destiné aux entreprises de droit commun employant moins de 11 salariés : elles bénéficient d'une exonération intégrale jusqu'à 1,3 Smic puis dégressive jusqu'à 2,2 Smic. Au-delà de 11 salariés, elles bénéficient des AG de droit commun.

Un barème dit « de compétitivité renforcée » prévoit pour les entreprises des secteurs devant être prioritairement soutenus qui emploient moins de 250 salariés, une exonération intégrale jusqu'à 1,7 Smic puis dégressive jusqu'à 2,7 Smic. Les entreprises de ces secteurs qui emploient plus de 250 salariés bénéficient quant à elles du barème « de compétitivité ».

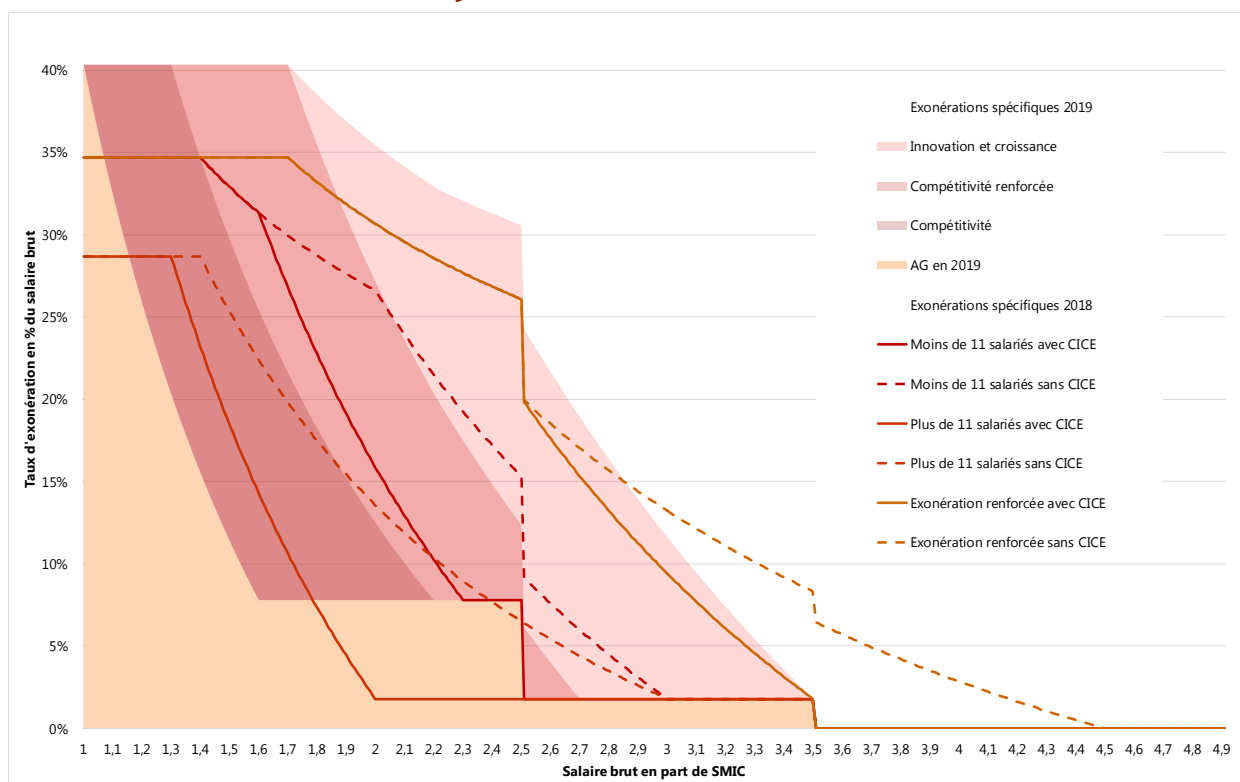
Le troisième barème « innovation et croissance » cible plus spécifiquement les entreprises du numérique qui comptent moins de 250 salariés et dont le chiffre d'affaire est inférieur à 50 M€ (les entreprises de ce secteur qui ne répondent pas à ces deux critères bénéficient du barème « de compétitivité »).

Ces entreprises bénéficient d'une exonération intégrale jusqu'à 1,7 Smic, entre 1,7 et 2,5 Smic le montant de l'exonération est plafonné au niveau de celui calculé pour une rémunération de 1,7 Smic puis l'exonération devient dégressive jusqu'à 3,5 Smic.

Pour Saint-Barthélemy et Saint-Martin, le dispositif d'exonération « Lodeom » en vigueur avant la LFSS 2019 est maintenu.

Pour les employeurs qui bénéficiaient des exonérations « Lodeom », le nouveau dispositif mis en place en 2019 se traduit par un surcroît d'exonération estimé à 0,3 Md€.

Graphique 6 • Taux d'exonération spécifique aux entreprises implantées en outre-mer en fonction du niveau de salaire brut en 2018 et 2019



Source : DSS/SDEPF/6C

### Le secteur des services à la personne

Avant la LFSS pour 2019, les particuliers employeurs et les organismes prestataires employant des aides à domicile intervenant auprès de personnes fragiles (dépendantes reconnues ou âgées de plus de 70 ans) bénéficiaient d'une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) au titre des heures effectuées auprès des personnes fragiles, quel que soit le niveau de rémunération de l'employé.

Les AG renforcés en 2019 étant étendus à certaines cotisations en dehors du champ de la sécurité sociale, ils sont devenus plus favorables que le dispositif spécifique pour les rémunérations proches du Smic.

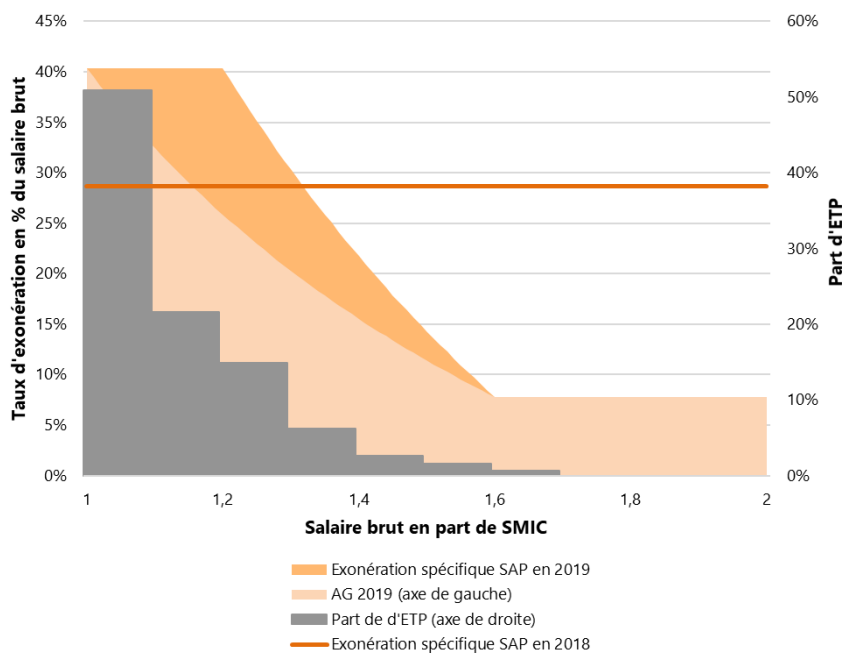
Au-delà de 1,2 Smic, les AG 2019 demeurent toutefois moins avantageux que le dispositif spécifique qui s'appliquait en 2018.

En conséquence, un nouveau dispositif, plus favorable que celui des AG 2019, s'applique désormais dans ce secteur : le champ des exonérations a été aligné sur celui des allègements généraux, mais l'exonération totale est maintenue jusqu'à 1,2 Smic (cf. graphique 7).

Le dispositif est ainsi nettement plus favorable qu'en 2018 pour 96 % des salariés du secteur et se traduit par un coût supplémentaire estimé à 0,2 Md€.

Ces ajustements ne concernent que le secteur privé, le dispositif spécifique en vigueur avant la LFSS pour 2019 a en effet été maintenu pour les employeurs du secteur public.

Graphique 7 • Taux d'exonération en 2018 et 2019 applicables aux particuliers employeurs et organismes prestataires employant des aides à domicile intervenant auprès de personnes fragiles



Source : DSS/SDEPF/6C

### Emploi de travailleurs occasionnels agricoles

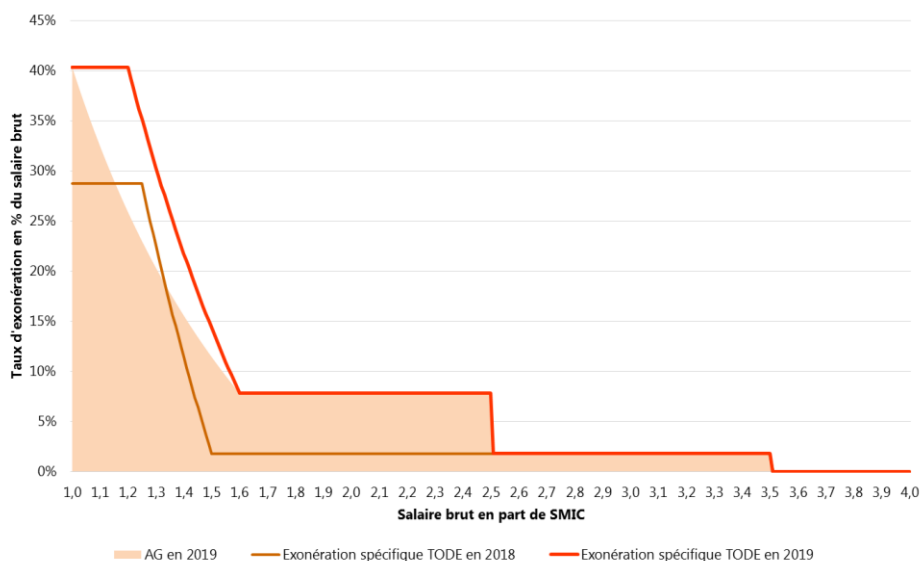
En 2018, les employeurs de travailleurs occasionnels agricoles étaient totalement exonérés de cotisations sociales patronales de sécurité sociale et de certaines autres cotisations et contributions légales ou conventionnelles jusqu'à 1,25 Smic. Au-delà de ce seuil, le taux d'exonération devenait dégressif, et s'éteignait à 1,5 Smic.

Le taux d'exonération des cotisations patronales a été aligné sur le taux maximum des AG renforcés au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce taux maximum est prolongé jusqu'à 1,2 Smic, seuil au-delà duquel l'exonération devient

dégressive jusqu'à s'annuler pour les rémunérations au-delà de 1,6 Smic (cf. graphique 8). Pour ces employeurs, la bascule au nouveau dispositif se traduit par un surcroît d'exonération estimé à 0,1 Md€.

La LFSS pour 2019 prévoit la suppression de cette exonération spécifique le 1<sup>er</sup> janvier 2021, date à partir de laquelle le dispositif de droit commun s'appliquera pour les travailleurs occasionnels agricoles.

## Graphique 8 • Taux d'exonération en 2018 et 2019 applicables aux employeurs de travailleurs occasionnels agricoles



Source : DSS/SDEPF/6C

### Encadré 1 • Modalités de compensation des pertes de recettes induites par le renforcement des allègements sur les exonérations

Les lois financières pour 2019 prévoient les modalités de compensation des pertes induites par les mesures relatives à la transformation du CICE et du CITS en allègements de cotisations.

La modification à la hausse de la clé de TVA permet de compenser la baisse de cotisation maladie de 6 point jusqu'à 2,5 SMIC (17,1 Md€) ainsi que l'élargissement de la réduction générale aux cotisations chômage et retraite complémentaire (6 Md€).

Avec la suppression des dispositifs spécifiques relatifs à l'alternance, l'insertion par l'activité économique et les contrats aidés, le montant des exonérations ciblées diminueraient de 1,1 Md€. En conséquence, les crédits budgétaires de compensation diminueraient de 640 M€ pour les dispositifs entrant dans le champ de la compensation (donc hors contrats aidés qui n'en font pas partie). Le basculement de ces dispositifs dans le droit commun générerait un surplus d'allègements généraux de 1,3 Md€ qui sera compensé via la hausse de fraction de TVA.

Les dispositifs modifiés concernant la LODEOM et l'aide à domicile employée par une entreprise auprès d'une personne fragile font toujours l'objet d'une compensation de l'Etat par des crédits budgétaires. L'exonération TODÉ sera aussi compensée à l'euro près mais par 450 M€ de TVA, complétés par 110 M€ de crédits budgétaires. Ces compensations comprennent les pertes liées à la baisse de 6 points de cotisation maladie. Ainsi, avec le renforcement de ces dispositifs, le montant de dotations budgétaires augmenterait de 750 M€, dont 500 M€ liés à la suppression de 6 points de cotisations maladie.

Tableau 1 : Evolution des exonérations ciblées sur les dispositifs supprimés et modifiés en 2019

	2018	2019	Evol.
<b>MESURES SUPPRIMÉES EN 2019</b>	<b>1 800</b>	<b>749</b>	<b>-1 052</b>
Alternance *	970	543	-427
Ateliers et chantiers d'insertion *	128	13	-115
Associations intermédiaires	77	0	-77
Contrat de professionnalisation	19	0	-19
CUI-CAE *	606	193	-413
<b>MESURES MODIFIÉES EN 2019</b>	<b>2 181</b>	<b>2 930</b>	<b>750</b>
LODEOM	946	1 321	375
<i>Dont suppression 6 pt maladie</i>		236	236
Aide à domicile employée par une entreprise	840	1 046	206
<i>Dont suppression 6 pt maladie</i>		179	179
TO-DE	395	563	169
<i>Dont suppression 6 pt maladie</i>		96	96
<b>TOTAL</b>	<b>3 375</b>	<b>3 486</b>	<b>111</b>

\* La suppression concerne les employeurs du secteur privé uniquement. Ainsi, en 2019, il reste 543 M€ d'exonérations spécifiques à l'apprentissage bénéficiant aux employeurs du secteur public.