

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 207

mars 2017

Augmentation du coût du travail en 2011 et 2012 et exposition au CICE

Travaux complémentaires pour
le comité de suivi du CICE

Michael Orand (Dares)

SOMMAIRE

1. Introduction	4
2. Données	4
3. Estimer les augmentations de coût du travail de 2011 et 2012.....	5
A. Changements de calcul des exonérations générales (Fillon)	6
B. Suppression de l'exonération forfaitaire sur les heures supplémentaires	8
C. Hausse du taux du forfait social	9
D. Évolution relative du coût du travail	10
4. Lien entre les augmentations de coût du travail simulées et l'exposition au CICE	12
A. Calcul de l'exposition au CICE.....	12
B. Augmentation du coût du travail par décile d'exposition au CICE.....	12
5. Conclusion.....	13
Annexe	15

RÉSUMÉ

Ce travail réalisé dans le cadre du comité de suivi du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) examine les interactions éventuelles entre plusieurs mesures prises entre 2011 et 2012 ayant mené à des augmentations du coût du travail et l'exposition au CICE. En effet, comme le soulignait le rapport 2016 du comité de suivi publié par France Stratégie, si ces augmentations avaient touché relativement plus fortement les entreprises les plus bénéficiaires du CICE, cela aurait pu conduire à brouiller les estimations des effets du CICE.

Nous modélisons à partir de l'enquête Ecmoss 2010 trois mesures ayant augmenté le coût du travail : l'annualisation du calcul des exonérations générales (dites Fillon), la réintégration des heures supplémentaires dans le calcul de ces exonérations, la suppression de l'exonération forfaitaire pour les heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés et l'augmentation du taux du forfait social. Au total, ces différentes mesures auraient conduit à une hausse de + 0,64 % du coût du travail. Les entreprises les plus bénéficiaires du CICE semblent avoir cependant connu une hausse relativement moins importante de ce coût que les entreprises les moins bénéficiaires. Cela est dû notamment au fait que la hausse du taux du forfait social, qui représente la majeure partie de l'augmentation du coût du travail pour 2011 et 2012, concerne pour l'essentiel des entreprises relativement moins exposées au CICE.

Mots-clés : coût du travail, exonérations, heures supplémentaires, forfait social, CICE

1. INTRODUCTION

Dans le cadre du suivi de la mise en place du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), plusieurs évaluations quantitatives ont été menées, dont les premiers résultats ont été rendus publics dans le rapport 2016 du comité de suivi. Les impacts du CICE mis en évidence par ces évaluations sont relativement faibles et parfois non significatifs ou contre-intuitifs.

Comme le souligne le rapport 2016 du Comité du suivi, parmi les éléments qui ont pu perturber les évaluations réalisées, différentes mesures législatives prises en 2011 et 2012 peuvent être considérées : l'annualisation du calcul des exonérations générales (Fillon), la réintégration des heures supplémentaires dans le calcul de ces exonérations, la suppression de l'exonération des cotisations pour les heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés et l'augmentation du taux du forfait social.

Ces différentes mesures ont en effet conduit globalement à une hausse du coût du travail sur la période 2011-2013 qui a pu atténuer l'effet global de l'instauration du CICE à partir de 2013, perturbant la mesure des effets du CICE dans les évaluations quantitatives. En particulier, si l'augmentation du coût du travail liée aux mesures de 2011 et 2012 était plus importante pour les entreprises bénéficiant potentiellement le plus du CICE et avait des effets durables, la différence d'exposition au CICE utilisée pour évaluer les effets du CICE serait en réalité un mauvais indicateur car les entreprises les plus exposées au CICE seraient aussi celles qui ont vu leur coût du travail augmenter le plus auparavant, ce qui pourrait expliquer une faible différence apparente d'impact du CICE.

Ce travail complémentaire vise à approfondir cette question. Nous mobiliserons l'enquête Ecmoss sur la structure des salaires pour reconstituer les différentes hausses du coût du travail ayant eu lieu en 2011 et 2012, puis pour comparer les entreprises concernées à celles bénéficiant plus ou moins du CICE.

Cette analyse met en évidence que les entreprises ayant les taux d'exposition au CICE les plus importants sont aussi celles qui ont été le moins touchées par les augmentations diverses du coût du travail en 2011 et 2012. Elle ne confirme donc pas l'hypothèse d'un biais lié à ces mécanismes. Ce résultat semble notamment tenir à un effet différencié de chacune des trois mesures en fonction de l'exposition potentielle au CICE. L'augmentation du taux du forfait social concerne notamment pour l'essentiel les entreprises les moins exposées au CICE. Par ailleurs, ces estimations ne concernent que les entreprises de plus de 10 salariés et nécessitent de faire des hypothèses assez fortes quant à la répartition mensuelle de la rémunération, ce qui peut limiter une généralisation de ce résultat.

2. DONNEES

La principale source utilisée dans ce travail est l'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de 2010, dans son volet sur la structure des salaires. Celle-ci comporte un volet salarié qui détaille différents éléments de rémunérations (en particulier les primes, les heures supplémentaires et les dispositifs d'intéressement et de participation) qui nous permettront de reconstituer les mesures ayant conduit à une hausse du coût du travail en 2011 et 2012.

L'enquête Ecmoss couvre le champ des **entreprises de plus de 10 salariés**, sur la France métropolitaine, hors agriculture, administrations de l'Etat et enseignement non marchand. Les salariés sont tirés dans un premier échantillon d'environ 18 000 établissements, chaque établissement sélectionnant aléatoirement 1 à 24 salariés en fonction de sa taille. Nous restreignons notre analyse au **secteur privé**, et excluons également les entrepreneurs individuels, les apprentis, les salariés en alternance et les stagiaires. Notre base finale contient **77 194 observations** (soit 62 % des 124 562 observations initiales de la base Ecmoss), représentatives de 14,7 millions de salariés.

La structure du coût du travail telle qu'il est mesuré dans le volet structure des salaires d'Ecmoss correspond à la ventilation suivante :

- Rémunération brute annuelle totale (y compris avantages en nature)
 - Dont rémunérations des heures supplémentaires et/ou complémentaires
 - Dont primes et compléments de salaire (y compris 13^{ème} mois)
 - Dont primes d'ancienneté
 - Dont primes liées à des contraintes du poste de travail
 - Dont primes liées à des performances individuelles
 - Dont primes liées aux performances collectives
- Autres éléments de rémunérations non inclus dans la rémunération brute
 - Indemnités de chômage partiel
 - Indemnités de licenciement
 - Indemnités de mise à la retraite
 - Autres éléments de rémunération (rachat CET, intempéries)
- Sommes attribuées au titre de l'intéressement
- Sommes attribuées au titre de la participation
- Abondement de l'employeur au PEE, PERCO, PEI et PEG
- Cotisations patronales totales (après exonérations)
 - Dont cotisations non-obligatoires pour la retraite supplémentaire et/ou la prévoyance complémentaire

Les Déclarations annuelles de données sociales (DADS) de 2010 seront également utilisées afin de construire un indicateur d'exposition au CICE pour les entreprises, égal à la part de la masse salariale des salariés rémunérés en dessous de 2,5 Smic.

3. ESTIMER LES AUGMENTATIONS DE COUT DU TRAVAIL DE 2011 ET 2012

Dans un premier temps, nous cherchons à estimer l'impact au niveau des salariés des principales mesures ayant contribué à une augmentation du coût du travail entre 2011 et 2012. Pour cela, nous simulons à partir de l'enquête Ecmoss 2010 et pour chaque salarié de notre échantillon d'étude, la législation sociale de 2010 et la législation à fin 2012. Nous comparons ensuite les montants obtenus dans les deux cas pour avoir une estimation de l'augmentation du coût du travail. Celle-ci sera rapportée par la suite à la rémunération brute en 2010 telle que mesurée dans Ecmoss, afin d'avoir une augmentation relative du coût du travail par salarié.

Nous nous concentrons ici sur quatre mesures spécifiques :

- Deux mesures qui concernent les allègements généraux (Fillon) :
 - Annualisation du calcul du taux d'exonération
 - Réintégration des heures supplémentaires
- Suppression de l'exonération forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés
- Hausse du taux de forfait social de 8 à 20 %

Une hausse de 0,1 point du taux de cotisation vieillesse a également eu lieu en juillet 2012. Nous ne la prenons pas en compte pour l'instant (son effet est *a priori* beaucoup plus uniforme par rapport au salaire brut que les autres mesures).

A. CHANGEMENTS DE CALCUL DES EXONERATIONS GENERALES (FILLON)

Rappel général

Le montant des exonérations correspondant à l'exonération générale (dite exonération Fillon) est calculé en appliquant un taux d'exonération à la rémunération brute du salarié¹.

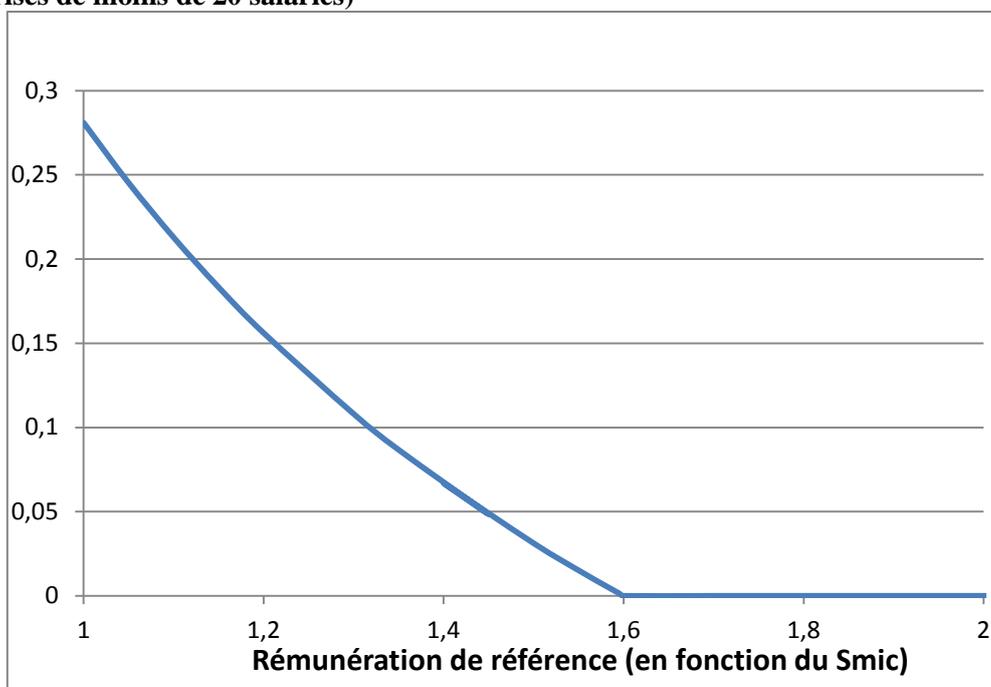
Le taux d'exonération dépend du rapport entre une rémunération de référence (qui peut être différente de la rémunération brute totale du salarié) et du Smic, selon la formule suivante :

$$\text{Taux d'exonération} = (\text{Taux max}/0,6) * [1,6 * \text{Smic} / \text{Rémunération de référence} - 1]$$

Le Taux max dépend de la taille de l'entreprise. En 2010, il était de 0,26 pour les entreprises de plus de 20 salariés et de 0,281 pour les entreprises de 19 salariés ou moins.

Le taux d'exonération ainsi calculé ne peut jamais être supérieur au taux max, ni inférieur à 0 (il s'annule dès lors que la rémunération de référence est supérieure à 1,6 Smic) (graphique 1).

Graphique 1 : taux d'exonération Fillon en fonction de la rémunération de référence (entreprises de moins de 20 salariés)



Les deux réformes du mode de calcul des exonérations générales ayant eu lieu entre 2011 et 2012 ne modifient pas cette formule générale de calcul, mais changent d'une part la période de référence (mois ou année) sur laquelle était calculé le taux d'exonération, et d'autre part la rémunération de référence utilisée pour ce calcul (en intégrant la rémunération des heures supplémentaires).

Annualisation du calcul du taux de rémunération

À partir du 1^{er} janvier 2011, la période de calcul du taux d'exonération décrit ci-dessus a été modifiée : il s'agit désormais de l'année entière, alors que ce calcul était auparavant réalisé mensuellement.

¹ Dans le cas du calcul avec Ecmoss, la rémunération brute est augmentée des « autres éléments de rémunération » (hors indemnités de chômage partiel, de licenciement ou de mise à la retraite).

Pour le cas d'un salarié parfaitement mensualisé, ce changement de mode de calcul est neutre. Dans le cas plus général d'une variation des salaires sur l'année, il peut conduire à une diminution du taux d'exonération. Par exemple, pour un salarié rémunéré au Smic et bénéficiant d'un treizième mois versé en une fois :

- Avec le calcul mensualisé, il bénéficie du taux maximal d'exonération pendant 11 mois, et d'un taux nul le 12^{ème} mois (au cours duquel sa rémunération est égale à 2 Smic). Son taux d'exonération sur l'année est donc de $11/12 = 91,7\%$ du taux maximal.
- Avec le calcul annualisé, on applique la formule à une rémunération de 13/12 Smic, ce qui conduit à un taux d'exonération de 79,5 % du taux maximal.

L'enquête Ecmoss recueille des rémunérations annuelles, et pour reconstituer le montant d'exonérations Fillon dans le cadre d'un calcul mensualisé, il est nécessaire de poser un certain nombre d'hypothèses² sur le rythme de versement des différentes composantes de la rémunération :

- On suppose que la rémunération hors primes est répartie **de façon égale sur les douze mois de l'année**.
- On suppose que les primes d'ancienneté, celles liées à des contraintes du poste de travail et celles liées à des performances individuelles ou collectives sont également réparties **de façon uniforme sur les douze mois de l'année**.
- On suppose que le reste des primes correspond à des primes exceptionnelles versées **uniquement au cours de deux mois dans l'année** (la moitié du montant sur chacun de ces deux mois).

Dans le nouveau mode de calcul, annualisé, on prend en revanche directement les montants annuels de rémunération, toutes primes comprises, pour calculer le taux d'exonération.

Réintégration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération

Jusqu'au 1^{er} janvier 2012, la rémunération des heures supplémentaires n'était pas comprise dans le calcul du taux d'exonération Fillon. Cela signifie que la rémunération de référence utilisée dans la formule ne correspond pas à la rémunération brute totale, mais à la rémunération brute hors rémunération des heures supplémentaires³. En revanche, le taux calculé était appliqué à la totalité de la rémunération, y compris la rémunération des heures supplémentaires.

À partir du 1^{er} janvier 2012, la rémunération des heures supplémentaires est réintégrée à la rémunération de référence à partir de laquelle est calculé le taux d'exonération. Pour tenir compte de cette réintégration, le montant du Smic qui sert de référence est calculé sur un nombre d'heures travaillées qui correspond au total des heures, heures supplémentaires comprises (auparavant, les heures supplémentaires n'étaient pas incluses).

Effets sur le coût du travail

En simulant le montant des exonérations générales sur la base de la législation en vigueur en 2010 (c'est-à-dire en mensualisant et en excluant les heures supplémentaires), on obtient sur le champ Ecmoss privé un montant total de 11,6 milliards d'euros. Ce montant est sensiblement inférieur à celui

² Ces hypothèses dépendent essentiellement du détail des primes tel qu'il est recueilli dans Ecmoss : seuls les montants des primes d'ancienneté, de contraintes du poste du travail et de performance sont distingués précisément. Le reste des primes n'est disponible que de façon agrégée, et fait donc l'objet d'un même traitement dans la reconstitution d'une rémunération mensuelle.

³ Plus précisément, une partie de la rémunération des heures supplémentaires pouvait également être prise en compte dans le calcul de la rémunération de référence, dans le cas d'un taux de majoration de la rémunération pour heures supplémentaires supérieur à 25 % pour 8 heures supplémentaires par mois. Dans ce cas, la rémunération au-delà de ce plafond est également intégrée à la rémunération de référence.

de 21,9 milliards indiqué dans les comptes de la Sécurité sociale⁴, et tient en partie à la différence de champ. En particulier, les entreprises de moins de 10 salariés concentrent les salaires les plus faibles : ainsi, en 2010, 40 % des salariés rémunérés sur la base du Smic étaient dans une entreprise de moins de 10 salariés⁵ (ces dernières représentant moins de 20 % de l'emploi total).

On peut aussi noter que le montant d'exonération simulé est quelque peu sensible aux hypothèses utilisées pour la répartition de la rémunération sur différents mois. En répartissant sur un seul mois (au lieu de deux) les primes que l'on considère comme exceptionnelles, on obtient un montant total d'exonérations de 12,1 milliards d'euros, soit 500 millions d'euros supplémentaires.

Nous avons implémenté d'abord séparément, puis ensemble, les deux changements du mode de calcul pour évaluer leur impact sur le montant d'exonérations :

- L'annualisation seule entraîne une diminution du montant total des exonérations de 993 millions d'euros (**Tableau 1**), soit 8,5 % de la masse totale estimée. **Ce taux est proche des chiffres attendus pour une année pleine d'après le rapport 2016 du Comité de suivi**, qui estime une baisse d'environ 9 % du montant des exonérations (2 milliards de moins sur une masse de 22 milliards).
- La seule mesure de réintégration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération entraîne une diminution des exonérations de 254 millions d'euros. Cela représente 2,2 % de la masse totale, proche des 3 % attendus d'après le rapport 2016 du Comité de suivi. Rappelons cependant les différences de champ (restreint ici aux entreprises de 10 salariés ou plus) et la sensibilité des hypothèses pour mensualiser la rémunération annuelle : en répartissant les primes exceptionnelles sur un seul mois au lieu de deux, on obtient une diminution des exonérations Fillon de 675 millions d'euros.
- Au total, en tenant compte des deux mesures, les exonérations Fillon diminuent de 1,2 milliards d'euros, soit 10,3 % de la masse totale estimée. **Ce taux est du même ordre de grandeur, même si inférieur à celui présenté dans le rapport du Comité de suivi pour une année pleine** (11,8 %, soit 2,6 milliards de baisse pour une masse initiale de 22 milliards), compte-tenu des différences de champ et des hypothèses faites ici.

B. SUPPRESSION DE L'EXONERATION FORFAITAIRE SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La loi de finances rectificative d'août 2012 a modifié plusieurs dispositions de la loi TEPA concernant le coût du travail. Les exonérations forfaitaires de cotisations patronales pour les heures supplémentaires ont été supprimées pour les entreprises de plus de 20 salariés : celles-ci bénéficiaient jusqu'alors d'une déduction de 0,5 € par heure supplémentaire. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, cette déduction forfaitaire, d'un montant de 1,50 € par heure supplémentaire, est maintenue.

Les mesures de la loi de finances rectificative sont par ailleurs entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2012, mais nous mesurerons l'effet attendu sur le coût du travail sur une année pleine. D'une part, l'objectif de ce travail est d'estimer l'impact des mesures sur une année pleine, dans un souci de comparabilité avec les estimations réalisées sur la totalité de l'année 2013 pour le CICE. D'autre part, les données sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées recueillies par Ecmoss sont annuelles.

Pour calculer les montants correspondant à cette exonération forfaitaire, nous utilisons directement la variable du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires recueillie dans Ecmoss, en modulant selon l'effectif de l'entreprise. Nous estimons que le montant total de l'exonération forfaitaire telle qu'elle était en vigueur en 2010 est de 351 millions d'euros sur notre champ. Nous n'avons pour l'instant pas d'élément de comparaison. La suppression de l'exonération forfaitaire pour les entreprises de plus de 20 salariés aurait représenté une hausse du coût du travail de 183 millions

⁴ « Les dépenses en faveur de l'emploi et du marché du travail en 2013 », *Dares Analyses* n°2015-087

⁵ « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2010 », *Dares Analyses* n°2012-095

d'euros. Cela semble cohérent avec le montant de 250 millions cité dans le rapport 2016 du Comité de suivi, dans la mesure où les entreprises de moins de 10 salariés sont absentes du champ Ecmoss.

Une autre disposition de la loi de finances rectificative a été la suppression des exonérations de cotisations salariales pour les heures supplémentaires, que nous n'étudierons pas ici : celle-ci ne joue en théorie que sur la répartition entre rémunération brute et nette, sans effet direct sur le coût du travail.

C. HAUSSE DU TAUX DU FORFAIT SOCIAL

Un dernier changement législatif ayant augmenté le coût du travail en 2012 est l'augmentation du taux du forfait social. Celui-ci était de 6 % en 2011, est passé à 8 % à partir du 1^{er} janvier 2012, puis à 20 % à partir du premier juillet 2012.

Les montants dus au titre du forfait social sont calculés dans Ecmoss en appliquant le taux choisi aux sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation, ainsi qu'aux abondements de l'employeur aux PEE, PERCO, PEI et PEG. En appliquant le taux de 6 % en vigueur en 2011, le total estimé de contributions au titre du forfait social est de 880 millions d'euros, ce qui est légèrement inférieur au rendement de 1 milliard d'euros annoncé par la DSS, en raison de la limitation du champ aux entreprises de plus de 10 salariés (bien que les plus petites entreprises aient peu recours aux dispositifs d'épargne salariale), ainsi qu'à une assiette plus large que celle identifiable directement dans Ecmoss. Le passage à un taux de 20 % conduirait à une augmentation du coût du travail de 2 milliards d'euros. Ce montant est inférieur au montant présenté dans le rapport 2016 du comité de suivi, mais est cohérent avec la masse initiale estimée, et les taux d'augmentation sont identiques dans les deux cas.

Nous ne tenons pas compte ici de l'intégration de la contribution prévoyance au forfait social (avec un taux de réduit de 8 %), dans la mesure où celle-ci existait déjà précédemment, et qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'une augmentation du coût du travail. Nous ne tenons pas compte non plus de l'ajout des indemnités de rupture conventionnelle à l'assiette, car il n'est pas possible d'isoler ces indemnités dans Ecmoss.

Tableau 1 : Estimations des augmentations de coût du travail en 2011 et 2012 (en millions d'euros)

	Mesure				
	Allègements Fillon			Réduction forfaitaire heures supplémentaires	Forfait social
	Annualisation	Heures supplémentaires	Total		
Masse totale estimée sur législation 2010 [1]	-	-	11 645 <i>(montant d'exonérations)</i>	351 <i>(montant d'exonérations)</i>	880
<i>Masse attendue sur l'ensemble du champ [2]</i>	-	-	21 914	-	1 000
<i>Source</i>	-	-	<i>Dares¹ Comptes de la sécurité sociale¹</i>	-	<i>DSS²</i>
Hausse estimée du coût du travail entre les législations 2010 et 2012 [3]	+993	+254	+1 203	+183	+2 053
(en % par rapport à la masse correspondante=[3]/[1])	-8,5 %	-2,2 %	-10,3 %	-52 %	+233 %
Chiffrage du rapport du Comité de Suivi (hausse du coût du travail correspondant) [4]	+1 100 <i>(2011-2012)</i> +2 000 <i>(année pleine)</i>	+ 600 à 700 <i>(année pleine)</i>	~+2 600 <i>(année pleine)</i>	+250	+2 300
(en % par rapport à la masse correspondante =[4]/[2]=)	-5 % <i>(2011-2012)</i> -9,1 % <i>(année pleine)</i>	-3 % <i>(année pleine)</i>	-11,8 % <i>(année pleine)</i>	-	230 %
<i>Source</i>	<i>Rapport CICE 2016³ Microsimulation Acos</i>	<i>Rapport CICE 2016³</i>	<i>Rapport CICE 2016³</i>	<i>Rapport CICE 2016³</i>	<i>Rapport CICE 2016³ PLFSS</i>

Source : Ecmoss 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé (données Ecmoss) ; ensemble des entreprises du secteur privé (Acos, Rapport CICE, PLFSS).

¹ <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-087.pdf>

² http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/le_forfait_social_-_bilan_depuis_sa_mise_en_place.pdf

³ http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/rapport_cice2016_28095016_ok.pdf

D. ÉVOLUTION RELATIVE DU COUT DU TRAVAIL

Au total, l'augmentation de coût du travail liée à ces quatre changements législatifs est donc estimée à environ 3,5 milliards d'euros. En rapportant cette somme à la masse du coût du travail dans Ecmoss estimée à 563,7 milliards d'euros, cela correspondrait à une hausse d'environ 0,62 % du coût du travail total. Cela est proche de l'augmentation moyenne du coût du travail par salarié, que nous estimons à 0,64 %.

Rappelons toutefois que cette augmentation de 0,64 % du coût du travail correspond à une simulation à structure de rémunération constante calée sur l'enquête Ecmoss 2010. La hausse réelle du coût du travail pour les entreprises entre 2011 et 2012 (et jusqu'à 2013, année d'introduction du CICE) peut être sensiblement différente si la structure de rémunération a évolué dans l'intervalle. En particulier, il est possible que les entreprises se soient adaptées aux différentes mesures, par exemple en réduisant le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les salariés, ou en réintégrant à la rémunération de base des éléments de rémunération éligibles au forfait social.

Notons que dans certains cas de salariés rémunérés en dessous de 1,6 Smic, et donc éligibles aux exonérations Fillon, la simulation de l'évolution du coût du travail en fonction des changements

législatifs aboutit non pas à une augmentation du coût du travail, mais à une diminution. Il s'agit notamment de salariés pour lesquels la part des primes que nous considérons comme exceptionnelles dans la rémunération totale est particulièrement élevée, bien que le niveau total de rémunération reste assez proche du Smic. On compte ainsi 1 209 observations (1,6 % de la base) où la diminution du coût du travail est supérieure à 0,1 point, et 663 observations (0,9 % de la base) où cette diminution est de plus de 1 point du coût du travail initial.

L'augmentation moyenne du coût du travail ainsi estimée varie selon les caractéristiques des salariés et des entreprises (**tableaux 2 à 5**). Elle est ainsi plus importante pour les employés et les ouvriers que pour les cadres et les professions intermédiaires. Les entreprises les plus grandes sont celles où l'augmentation est la plus importante, sans doute en lien avec l'augmentation du taux du forfait social, qui est la plus importante en volume, et qui les concerne particulièrement. Pour la même raison, le secteur financier est également celui où l'augmentation est la plus forte.

Enfin, c'est pour les salariés rémunérés entre 1,3 et 1,6 Smic que l'augmentation du coût du travail apparaît la plus importante, avec + 1,08 % en moyenne. L'augmentation est moindre pour les salariés rémunérés au-dessus de 2,5 Smic, seuil d'éligibilité au CICE, avec + 0,44 % d'augmentation en moyenne.

Tableau 2 : évolution du coût du travail estimée moyenne en fonction de la PCS

PCS	Cadre	Prof Intermédiaire	Employé	Ouvrier
Évolution moyenne du coût du travail par salarié	+0,47 %	+0,61 %	+0,70 %	+0,68 %

Source : Ecmoss 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

Tableau 3 : évolution du coût du travail estimée moyenne en fonction de la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 et plus
Évolution moyenne du coût du travail par salarié	+0,46 %	+0,42 %	+0,48 %	+0,68 %	+0,66 %	+0,79 %

Source : Ecmoss 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

Tableau 4 : évolution du coût du travail estimée moyenne en fonction du secteur d'activité

Secteur (A10)	BE	FZ	GI	JZ	KZ	LZ	MN	OQ	RU
Évolution moyenne du coût du travail par salarié	+0,76 %	+0,60 %	+0,69 %	+0,62 %	+1,12 %	+0,99 %	+0,47 %	+0,32 %	+0,48 %

Source : Ecmoss 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

Tableau 5 : évolution du coût du travail estimée moyenne en fonction du niveau de rémunération

Niveau de salaire	1 à 1,3 Smic	1,3 à 1,6 Smic	1,6 à 2,5 Smic	>2,5 Smic
Évolution moyenne du coût du travail par salarié	+0,48 %	+1,08 %	+0,69 %	+0,44 %
<i>Dont : Allèg. Fillon</i>	0,16 %	0,74 %	0,30 %	0,07 %
<i>Forfait social</i>	0,25 %	0,27 %	0,36 %	0,36 %
<i>Heures supp.</i>	0,07 %	0,06 %	0,04 %	0,01 %

Source : Ecmoss 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

4. LIEN ENTRE LES AUGMENTATIONS DE COUT DU TRAVAIL SIMULEES ET L'EXPOSITION AU CICE

Le plan de sondage de l'enquête Ecmoss ne permet pas de reconstituer directement une augmentation du coût du travail au niveau de chaque entreprise enquêtée à partir des estimations réalisées par salarié (seul 1 à 24 salariés étant tiré par établissement). Elle est en revanche représentative de l'ensemble des salariés du champ pour des niveaux d'agrégation suffisamment élevés. C'est pourquoi nous utilisons la stratégie suivante pour mettre en regard l'évolution du coût du travail :

- (a) Nous calculons le taux d'exposition du CICE à l'aide d'une source exhaustive, les DADS, pour l'ensemble des entreprises, puis nous appliquons ces taux d'exposition aux entreprises de notre échantillon Ecmoss (fusion par SIREN) ;
- (b) Nous répartissons les entreprises présentes dans Ecmoss par décile de ce taux d'exposition ;
- (c) Pour chaque décile, nous calculons la moyenne de l'augmentation de coût du travail mesurée dans Ecmoss ;
- (d) Nous la comparons à la baisse attendue de coût du travail liée au CICE.

A. CALCUL DE L'EXPOSITION AU CICE

On calcule l'exposition au CICE à l'aide des DADS, en estimant la part de la masse salariale des entreprises correspondant à des salariés rémunérés en-dessous de 2,5 Smic. Le calcul est fait sur les postes de l'année 2010.

À partir de ce taux, on peut en effet estimer une diminution théorique du coût du travail que représenterait le CICE en 2013, en multipliant simplement par 4 % (taux du CICE en 2013) la part de la masse salariale en dessous de 2,5 Smic.

B. AUGMENTATION DU COUT DU TRAVAIL PAR DECILE D'EXPOSITION AU CICE

Après fusion par Siren entre la base Ecmoss et les informations récupérées dans les DADS, on répartit les entreprises par décile ou quartile d'exposition au CICE, afin de comparer l'évolution du coût du travail estimée sur Ecmoss et celle que représenterait le CICE pour chacun de ces différents quantiles.

Nous avons testé la représentativité de l'enquête Ecmoss sur ces quantiles d'exposition au CICE, en comparant des indicateurs proches calculés au niveau entreprises dans les DADS et des indicateurs issus directement d'Ecmoss (en particulier la part de cadres et la part de salariés rémunérés à un niveau inférieur à 2,5 Smic). Dans les deux cas, ces indicateurs sont comparables pour les deux sources (**voir annexe**).

Les résultats vont dans le même sens entre les deux regroupements d'entreprises (en quartiles ou en déciles). L'augmentation du coût du travail calculée dans Ecmoss est relativement proche pour les huit premiers déciles (respectivement les trois premiers quartiles) d'exposition au CICE, et sensiblement inférieure pour les 9^{ème} et 10^{ème} déciles (respectivement le dernier quartile) de l'exposition au CICE (**tableaux 6 et 7**). Les entreprises avec la structure de rémunération la plus favorable pour le CICE semblent donc être celles qui ont été le moins touchées par les augmentations diverses du coût du travail en 2011 et 2012.

Tableau 6 : évolution du coût du travail et exposition au CICE par décile

Décile d'exposition au CICE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Part masse salariale bénéficiant du CICE (en %)</i>	17	38	56	66	74	79	84	89	95	99
Évolution moyenne du coût du travail 2010-2012 évalué dans Ecmoss (en %)	+0,69	+0,64	+0,81	+0,61	+0,80	+0,88	+0,70	+0,47	+0,45	+0,44
Détail des augmentations du coût du travail entre 2010 et 2012										
<i>Allègements Fillon</i>	0,15	0,15	0,28	0,25	0,36	0,47	0,31	0,22	0,26	0,36
<i>Forfait social</i>	0,54	0,47	0,51	0,33	0,38	0,36	0,33	0,19	0,11	0,03
<i>Heures supplémentaires</i>	0,01	0,02	0,03	0,03	0,05	0,06	0,06	0,05	0,08	0,06

Source : Ecmoss 2010 ; DADS Postes 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

Tableau 7 : évolution du coût du travail et exposition au CICE par quartile

Décile d'exposition au CICE	1	2	3	4
<i>Part masse salariale bénéficiant du CICE (en %)</i>	34	67	89	96
Évolution moyenne du coût du travail 2010-2012 évalué dans Ecmoss (en %)	+0,72	+0,69	+0,72	+0,45
Détail des augmentations du coût du travail entre 2010 et 2012				
<i>Allègements Fillon</i>	0,18	0,29	0,35	0,28
<i>Forfait social</i>	0,53	0,36	0,31	0,10
<i>Heures supplémentaires</i>	0,02	0,04	0,06	0,06

Source : Ecmoss 2010 ; DADS Postes 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé

La relative hétérogénéité des hausses du coût du travail entre 2010 et 2012 par décile d'exposition du CICE semble provenir des effets différents des trois mesures évaluées en fonction du décile d'exposition. En effet, pour les premiers déciles, cette augmentation correspond essentiellement à la hausse du taux du forfait social, alors que pour les derniers déciles (donc les entreprises où la part de salariés rémunérés sous 2,5 Smic est la plus importante), ce sont les changements dans le mode de calcul des exonérations Fillon qui représentent la part la plus importante de l'évolution du coût du travail.

5. CONCLUSION

Les différentes mesures entrées en vigueur en 2011 et 2012 (annualisation du calcul des exonérations générales, réintégration des heures supplémentaires, suppression de l'exonération forfaitaire pour les heures supplémentaires et augmentation du taux du forfait social) ont mené à une augmentation du coût du travail d'en moyenne 0,64 % par salarié. Cela reste relativement faible en comparaison de la diminution de 4 % que représente le CICE pour les salariés rémunérés sous 2,5 Smic en 2013. Par ailleurs, **l'augmentation du coût du travail induite par les mesures de 2011 et 2012 n'apparaît pas plus forte pour les entreprises les plus exposées au CICE**. Il semble donc que la concomitance des mesures ayant augmenté le coût du travail entre 2010 et 2012 avec l'introduction du CICE ne suffisent pas à expliquer l'effet peu important en 2013 (ou l'absence d'effet) décelé par les équipes de recherche dans le cadre des travaux du comité de suivi.

La raison principale semble reposer sur le fait les différentes mesures n'ont pas eu un effet similaire selon le décile d'exposition au CICE. En particulier, l'augmentation du taux du forfait

social, qui concerne plutôt des grandes entreprises (la participation n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 50 salariés, par exemple) et des salariés mieux rémunérés, est beaucoup plus importante pour les entreprises les moins concernées par le CICE, tout en représentant des masses globales plus élevées que les deux autres mesures.

Ces résultats restent par ailleurs partiels, notamment en raison du champ de l'enquête Ecmoss qui ne couvre pas les entreprises de moins de 10 salariés. Au sein de ces nombreuses petites entreprises, moins concernées par le forfait social, et donc pour lesquelles ce sont essentiellement les mesures liées aux allègements Fillon qui ont eu un effet autour de 2012, il n'est pas exclu que l'on constate un lien inverse.

ANNEXE

Le tableau 7 présente la comparaison d'indicateurs proches calculés sur les deux sources utilisées dans ce travail : l'enquête Ecmoss et les DADS, en fonction des déciles d'exposition au CICE. Cela permet notamment de contrôler la représentativité de l'enquête Ecmoss pour ces différents groupes.

- Part de cadres : pour les DADS, on calcule pour chaque entreprise présente dans Ecmoss la part de cadres dans l'effectif total, puis on calcule la moyenne pondérée de cette part pour les entreprises de chaque décile d'exposition au CICE ; pour Ecmoss, il s'agit directement de la proportion de cadres dans le décile considéré (pondérés par les poids fournis dans Ecmoss). Les deux grandeurs sont proches pour chaque groupe.
- Exposition au CICE : on compare la moyenne pondérée de la masse salariale en dessous de 2,5 Smic par entreprise pour chaque décile (DADS) avec la proportion de salariés dans chaque décile rémunérés en dessous de 2,5 Smic (Ecmoss). Le résultat est également satisfaisant, les différences de valeur étant liées à des effets de non-linéarité (la part de la masse salariale correspond en effet à la part de salariés rémunérés sous 2,5 Smic pondérés par les salaires moyens des deux groupes).

Tableau 7 : comparaison des données DADS et Ecmoss

Décile d'exposition au CICE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Part masse salariale bénéficiant du CICE (en %)	17	38	56	66	74	79	84	89	95	99
Part de salariés rémunérés sous 2,5 Smic	37	53	70	82	82	84	90	91	94	97
Moyenne de la part de cadre par entreprise (DADS)	61	40	25	20	14	11	8	6	4	2
Part de cadres (Ecmoss)	59	42	25	19	13	11	8	7	4	2

Source : Ecmoss 2010 ; DADS Postes 2010

Champ : entreprises de plus de 10 salariés du privé